

Prot. n. L79/RNS  
Bologna, 3 giugno 2021

**Oggetto:**

*Dalla conversione in Legge del "c.d. Decreto Sostegni" alle novità introdotte dal "c.d. Decreto Sostegni bis".*

**Sommario**

*Sulla G.U., con due specifici Provvedimenti uno legislativo ed uno governativo, pubblicati a distanza di pochi giorni, sono state confermate, modificate ed aggiornate le norme tendenti a supportare le aziende ed i lavoratori sempre in epoca emergenziale. Parte prima.*

**Premessa**

Sulla Gazzetta ufficiale n. 120, S.O. n. 21, del 21 maggio 2021 è stata pubblicata la **Legge 21 maggio 2021, n. 69**, di conversione, con modificazioni, del *Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41*, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19.

La Legge di conversione, in vigore dal 22 maggio u.s., da una parte conferma quanto già delineato dal Decreto-legge n. 41/2021 (**c.d. Decreto Sostegni**)<sup>1</sup> ma, dall'altra, aggiunge alcune novità determinando anche un corpus giuridico che passa dalle complessive 43 norme contenute nel citato Decreto, in 93 complessive norme contenute nella Legge di conversione.

Sulla Gazzetta ufficiale n. 123, del 25 maggio 2021 è stato pubblicato il **Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73** - *Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali*; con il citato atto (**c.d. Decreto Sostegni-bis**), in vigore dal 26 maggio u.s., sempre in fase emergenziale, vengono implementate ulteriormente gli aiuti alle aziende ed ai lavoratori.

Giacché i due Provvedimenti, fra conferme e novità, più di una volta intersecano fra loro simili istituti giuridici, si è reputato opportuno trattare le normative insieme e per argomento secondo il seguente schema:

**Parte prima:**

<b>Materia</b>	<b>Legge n. 69/2021 (Decreto Sostegni) Decreto-legge n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis)</b>
<b>Ammortizzatori sociali</b>	<i>Decreto Sostegni: artt. 7, 8 e 9 Decreto Sostegni bis: art. 40</i>
<b>Contratto di espansione nei processi di reindustrializzazione</b>	<i>Decreto Sostegni bis: art. 39</i>
<b>Proroga C.i.g.s. per cessazione</b>	<i>Decreto Sostegni bis: Art. 45</i>
<b>Proroga del blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali</b>	<i>Decreto Sostegni: artt. 8, co. 9, 11 Decreto Sostegni bis: art. 40</i>
<b>Reddito di cittadinanza</b>	<i>Decreto Sostegni: art. 11</i>
<b>Reddito di emergenza</b>	<i>Decreto Sostegni: art. 12 Decreto Sostegni bis: art. 36</i>
<b>Naspi</b>	<i>Decreto Sostegni: art. 16 Decreto Sostegni bis: art. 38</i>

<sup>1</sup> Cfr. Circolare RNS L47 – 29 marzo 2021 dello scrivente Ufficio.



Proroga o rinnovo di contratti a termine	<i>Decreto Sostegni: art. 17</i>
Contratto di rioccupazione	<i>Decreto Sostegni bis: art. 41</i>
Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio	<i>Decreto Sostegni bis: art. 43</i>
Versamenti contributivi dei soggetti iscritti alle gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali	<i>Decreto Sostegni bis: art. 47</i>
Filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo	<i>Decreto Sostegni bis: art. 70</i>

**Parte seconda:**

<i>Materia</i>	<i>Legge n. 69/2021 (Decreto Sostegni) Decreto-legge n. 73/2021 (Decreto Sostegni bis)</i>
Lavoro marittimo	<i>Decreto Sostegni: art. 9bis</i>
Indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport	<i>Decreto Sostegni: art. 10</i>
Esenzione dall'imposta di bollo in riferimento ai tirocini formativi	<i>Decreto Sostegni: art. 10bis</i>
Fondo per il reddito di ultima istanza per i professionisti	<i>Decreto Sostegni: art. 13</i>
Sostegno ai genitori con figli disabili	<i>Decreto Sostegni: art. 13bis</i>
Fondo straordinario per il sostegno degli enti del Terzo settore	<i>Decreto Sostegni: art. 14</i>
Fondo unico per il sostegno delle associazioni e società sportive dilettantistiche	<i>Decreto Sostegni: art. 14bis</i>
Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità	<i>Decreto Sostegni: art. 15</i>
Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'acquacoltura	<i>Decreto Sostegni: art. 19</i>
Assenza dal lavoro del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario	<i>Decreto Sostegni: art. 31, co. 5</i>
Misure a tutela delle persone con disabilità	<i>Decreto Sostegni: art. 34</i>
Reddito di ultima istanza in favore dei professionisti con disabilità	<i>Decreto Sostegni bis: art. 37</i>
Proroga indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo	<i>Decreto Sostegni bis: art. 42</i>
Indennità per i collaboratori sportivi	<i>Decreto Sostegni bis: art. 44</i>
Indennità per i lavoratori del settore agricolo e della pesca	<i>Decreto Sostegni bis: art. 69</i>

Con la presente Circolare iniziamo ad analizzare le materie inerenti alla *Prima parte*; con successiva Circolare saranno analizzate le materia di cui alla *Seconda parte*.

Per quanto attiene all'**Art. 66** - *Disposizioni urgenti in tema di previdenza e assistenza nel settore dello spettacolo* – contenuto nel "c.d. Decreto Sostegni bis" - si rimanda ad una successiva e specifica Circolare.

**Parte prima**

**Ammortizzatori sociali**

Mentre l'**art. 7** ridisegna le disposizioni finanziarie relative ai limiti di spesa per le integrazioni salariali, il rivisto **art. 8** ripropone, essenzialmente ma in maniera più strutturata, un ulteriore periodo di possibile attivazione degli ammortizzatori sociali; in particolare:



- a) **C.i.g.o.** (di cui agli artt. 19 e 20 del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 - Legge 24 aprile 2020, n. 27): 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** (di cui agli artt. 19, 21, 22 e 22-quater del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 – Legge 24 aprile 2020, n. 27): 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 usufruizione della integrazione salariale o esonero contributivo.

Con l'**inserimento del comma 2bis**, come novità della Legge di conversione, viene risolto il problema del coordinamento della concessione C.i.g., ex Legge n. 178/2020, seguita da quella concessa ex Decreto-legge n. 41/2021; nella sostanza, pertanto, viene chiarito che *i due trattamenti, possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di cui all'art. 1, co. 300, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178*.

Giunge così al "risoluzione normativa" quanto era già stato anticipato dall'Istituto, prima con il Comunicato stampa del 16 aprile 2021, poi con la Circolare n. 72/2021, in merito alla possibilità della copertura con il sostegno al reddito anche delle giornate poste alla fine di marzo per i datori di lavoro che avessero fruito di tutti gli ammortizzatori sociali di cui alla Legge n. 178/2020 (c.d. *legge di Bilancio 2021*).

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, ovvero entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa; con le **modifiche introdotte nel comma 3**, tuttavia, viene meglio specificato che *"in fase di prima applicazione, il termine di presentazione .... a pena di decadenza, è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto."*

L'**ulteriore nuovo comma 3bis**, nella sostanza, introduce una forma di proroga dei termini in quanto:

- a) *i termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19,*
- b) *i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021,*

*sono differiti al 30 giugno 2021.*

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 <sup>2</sup> 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*).

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



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 €uro 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.**) (comma 8).

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.

Per effetto della **novità introdotta** dalla Legge di conversione, sempre al comma 8 ultimo periodo, viene specificato che *“In fase di prima applicazione, il termine di presentazione ... pena di decadenza, è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.”*

I trattamenti precedentemente descritti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 4.880,2 milioni di €uro 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 €uro 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:

- 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 €uro 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 I.n.p.s. n. 1297/2021 punto 14*).

Fino a qui, quanto disposto dal **Decreto Sostegni** nel suo testo finale.

**Sugli ammortizzatori sociali, tuttavia, anche il Decreto Sostegni bis è intervenuto con una serie di articoli.**

In base a quanto contenuto nell'**art. 40, co. 1 e 2**, del Decreto-legge n. 73/2021:

- a) i **datori di lavoro** che possono accedere all'attivazione della C.i.g.o. e che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50,00% rispetto al primo semestre dell'anno 2019,
- b) **in alternativa** ai trattamenti di integrazione salariale di cui al Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, previa stipula di Accordi collettivi aziendali (*ex art. 51 - Decreto legislativo n. 81/2015*) di riduzione



dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data del 26 maggio 2021 finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, possono presentare, **domanda di C.i.g.s.**, in deroga alle disposizioni di cui agli art. 4 e 21 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per una **durata massima di 26 settimane nel periodo tra la data del 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021.**

Essenzialmente, dunque, si è in presenza di un "simil" Contratto di solidarietà con le seguenti caratteristiche:

- 1) la riduzione media oraria non può essere superiore all'80,00% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati;
- 2) per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90,00% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'Accordo collettivo è stipulato;
- 3) il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da Contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'Accordo collettivo;
- 4) il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale;
- 5) gli Accordi devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto (*il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale*);
- 6) ai lavoratori impiegati a orario ridotto è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70,00% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate (n.b.: l'importo non è soggetto al massimale C.i.g.) e la relativa contribuzione figurativa;
- 7) per i trattamenti concessi non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.

Per la usufruizione di tale nuovo ammortizzatore, è prevista una spesa pari a 557,8 milioni di € per l'anno 2021.

In base a quanto previsto dal successivo **comma 3 dell'art. 40:**

- a) i **datori di lavoro** che possono accedere all'attivazione della C.i.g.o.,
- b) che a decorrere dalla data del 1° luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale per C.i.g.o. o C.i.g.s., ai sensi degli artt. 11 e 21 del Decreto legislativo n. 148/2015,

sono **esonerati** dal pagamento del contributo addizionale (9,00% - 12,00% o 15,00% della retribuzione persa) fino al 31 dicembre 2021.

La spesa programmata ammonta ad €. 163,7 milioni per l'anno 2021.

Dunque, per gli ammortizzatori sociali regolamentati dai "c.d. due Decreti Sostegni", la situazione complessiva è la seguente:

<b>Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 Legge 21 maggio 2021, n. 69</b>	<b>Trattamento Durata Periodo</b>	<b>Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73</b>	<b>Trattamento Durata Periodo</b>
<i>Datori di lavoro che possono richiedere C.i.g.o.</i>	C.i.g.o. max 13 settimane 1° aprile - 30 giugno 2021	<i>Datori di lavoro che possono richiedere C.i.g.o.</i>	C.i.g.o - C.i.g.s. 1° luglio - 31 dicembre 2021 No contributo addizionale
		<i>Datori di lavoro che possono richiedere C.i.g.o. e che nel primo</i>	Simil Contratto di solidarietà max 26 settimane 26 maggio 31 dicembre 2021



<p><i>Datori di lavoro che possono richiedere</i> Assegno ordinario e C.i.g. in deroga</p>	<p><b>Assegno ordinario e C.i.g. in deroga</b> max 28 settimane 1° aprile - 31 dicembre 2021</p>	<p><i>semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50,00%</i></p>	
--	--	---	--

### **Contratto di espansione nei processi di reindustrializzazione**

In base all'**art. 39** del Decreto Sostegni bis, a decorrere dal 26 maggio 2021, l'art. 41, co. 1bis, del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, trova una nuova formulazione specificante che possono accedere al contratto di espansione le imprese **con almeno 100 unità** (in luogo delle 500 o 250 già previste esclusivamente per l'anno 2021).

### **Proroga C.i.g.s. per cessazione**

In base a quanto disposto dall'**art. 45** del Decreto Sostegni bis, all'art. 44 del Decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109 (*Legge 16 novembre 2018, n. 130*) è inserito il nuovo comma 1bis:

#### **Art. 44 - Trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi**

1. In deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e per gli anni 2019 e 2020, può essere autorizzato sino ad un massimo di dodici mesi complessivi, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessazione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, secondo le disposizioni del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016, n. 95075, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016, oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata, nel limite delle risorse stanziati ai sensi dell'articolo 21, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e non utilizzate, anche in via prospettica, nonché nel limite di 45 milioni di euro per l'anno 2019 e di 28,7 milioni di euro per l'anno 2020. Per l'anno 2020, fermo restando il limite complessivo delle risorse finanziarie stanziati, può essere autorizzata una proroga di sei mesi, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione del Ministero dello sviluppo economico, qualora l'avviato processo di cessazione aziendale, per le azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbia incontrato fasi di particolare complessità anche rappresentate dal Ministero dello sviluppo economico. In sede di accordo governativo è verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario di integrazione salariale e nell'accordo è indicato il relativo onere finanziario. Al fine del monitoraggio della spesa, gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'INPS per il monitoraggio mensile dei flussi di spesa relativi all'erogazione delle prestazioni. Qualora dal monitoraggio emerga che è stato raggiunto o sarà raggiunto il limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

**1-bis. In via eccezionale al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2021 può essere autorizzata una proroga di sei mesi, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità anche rappresentate dal Ministero dello sviluppo economico.**

### **Proroga del blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali**

La Legge di conversione **non apporta modifiche** a quanto già stabilito con il **comma 9 dell'art. 8** del Decreto-legge n. 41/2021 e, pertanto, viene confermata la **data del 30 giugno 2021**, entro la quale:

- è vietato l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223,
- 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;
- 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 comporta,
- ✓ 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*).

A decorrere dal 26 maggio 2021, tuttavia, per effetto dell'**art. 40, co. 4**, del Decreto-legge n. 73/2021 ("*c.d. Decreto Sostegni bis*"), si deve registrare una **ulteriore novità in tema di blocco dei licenziamenti**.

Per i datori di lavoro che a decorrere dalla data del 1° luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale per C.i.g.o. o C.i.g.s., ai sensi degli artt. 11 e 21 del Decreto legislativo n. 148/2015 e che, pertanto, sono **esonerati** dal pagamento del contributo addizionale (*9,00% - 12,00% o 15,00% della retribuzione persa*), **fino al 31 dicembre 2021:**

- a) 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;



- b) 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;
- c) restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima Legge.

Le descritte sospensioni e preclusioni **non si applicano** nelle ipotesi di:

- 1) licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- 2) 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;
- 3) 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.;
- 4) 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.

#### **Rivisitazione del reddito di cittadinanza**

Con l'**art. 11, parzialmente modificato** dalla Legge di conversione 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 confermata la 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.

#### **Rivisitazione del reddito di emergenza**

Per quanto disciplinato dall'**art. 12**, parzialmente rivisto dalla Legge di conversione, 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 5mila 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.

Confermata anche la novità introdotta dal Decreto ovvero 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).

Sempre in tema di Reddito di emergenza, l'**art. 36** del Decreto Sostegni bis, prolunga la vita dell'aiuto, consentendo di riceverlo anche in riferimento ai mesi di giugno, luglio, agosto e settembre.





L'estensione viene effettuata con un rimando all'art. 12, co. 1, del Decreto-legge n. 41/2021, il più recente intervento normativo al riguardo.


Ne consegue che restano in vigore tutti i requisiti e le caratteristiche definite nel Decreto Sostegni, tranne per il fatto che il reddito familiare di riferimento per beneficiare di questa proroga è quello di aprile 2021 e non più quello dello scorso mese di febbraio.

Il R.e.m. ha un importo che può variare da 400 a 840 €uro, ma per ottenerlo occorre rispettare diversi requisiti, tra cui quello reddituale; altri requisiti economici sono relativi al patrimonio familiare mobiliare, correlato al numero di componenti ma comunque con un limite massimo e al valore Isee, che deve essere inferiore a 15.000 €uro al momento della presentazione della domanda di R.e.m.

Con l'estensione contenuta nel Decreto Sostegni-bis, diventano complessivamente 12 le mensilità di Rem di cui una famiglia potrebbe beneficiare, partendo dalle due iniziali introdotte con il Decreto-legge 34/2020.

### **Novità in tema di Naspi**

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

L'art. 16, parzialmente riscritto dalla Legge di conversione, 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  del D.l.vo n. 22/2015, **non è richiesto.**

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.

In tema di Naspi, altresì, è **intervenuto il Decreto Sostegni bis con l'Art. 38 - Disposizioni in materia di Naspi.**

In dettaglio viene disposto che:

- a) fino al 31 dicembre 2021 per le prestazioni in pagamento dal 1° giugno 2021 è **sospesa la riduzione del 3% per ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione;** le stesse prestazioni in pagamento alla data del 26 maggio 2021 sono **confermate** nell'importo in essere alla stessa data;

### **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.



- b) per le nuove prestazioni decorrenti nel periodo dal 1° giugno 2021 fino al 30 settembre 2021 è **sospesa la riduzione del 3% per ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione**;
- c) dal 1° gennaio 2022 **ritorna ad essere applicata** la regola della riduzione (*n.b.: trattandosi di sospensione della riduzione, dal 1° gennaio 2022 l'importo spettante della Naspi sarà calcolato inserendo tutte le riduzioni che sarebbero state applicate nel corso del 2021 senza la sospensione! A conti fatti, quindi, si prospetta un vantaggio solo per chi ha la Naspi in scadenza entro il 31 dicembre 2021*).

#### **Termine in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine**

Dopo la proroga contenuta nella Legge di Bilancio 2021, nel Decreto Sostegni è stata 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.

L'**art. 17**, co. 1, del Decreto Sostegni, in particolare, offre la possibilità, per i datori di lavoro e per le agenzie di somministrazione <sup>(4)</sup>, 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.

#### **Contratto di rioccupazione**

Il Decreto Sostegni bis, con l'**art. 41** introduce il **Contratto di rioccupazione**, quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione (*ex art. 19* <sup>(5)</sup> *Decreto legislativo n. 150/2015*), nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

<sup>(4)</sup> 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 innanzi 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".

#### <sup>(5)</sup> **Articolo 19 - Stato di disoccupazione**

1. Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego 1.
2. I riferimenti normativi allo stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, si intendono riferiti alla definizione di cui al presente articolo.
3. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi.



Al contratto, che deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, è riconosciuto il carattere della eccezionalità ed un arco temporale di utilizzazione limitato: dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.

Elemento essenziale, del denominato Contratto, è il **“progetto individuale di inserimento”**; fondato su base volontaria, l'accordo per il progetto deve acquisire il consenso del lavoratore, ed essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. La norma, tuttavia, dopo aver fissato in **sei mesi la durata di questo periodo** e indicato che durante il medesimo si applicano le regole ordinarie in materia di licenziamento del lavoratore subordinato, nulla riferisce in ordine alle caratteristiche specifiche di tale piano progettuale, ai requisiti che sono richiesti ai fini della verifica della garanzia dell'inserimento, al quale pure dichiara essere espressamente preordinato.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di questo tipo dà diritto a tutti i lavoratori privati (**escluso il settore agricolo ed il lavoro domestico**) all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi INAIL.

Questo per un periodo massimo di 6 mesi e nel limite massimo di importo pari a € 6.000,00 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La fruizione dell'esonero contributivo è informata ai principi generali di fruizione degli incentivi, fissati dall'art. 31 Decreto legislativo n. 150/2015, purché i datori di lavoro interessati, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, *non abbiano proceduto a licenziamenti* individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 3 Legge n. 604/66) o a licenziamenti collettivi (Legge n. 223/91), nella medesima unità produttiva.

L'esonero è revocato, e la fruizione recuperata, se il datore di lavoro procede al licenziamento durante o al termine del periodo di inserimento, o al licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione.

Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Questo il quadro sintetico che, tuttavia, dovrà attendere la decisione della Commissione europea, alla cui autorizzazione è subordinata la concessione del beneficio, peraltro nei limiti del plafond previsto dal

4. Allo scopo di accelerare la presa in carico, i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione di cui al comma 1 dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso. Nei casi di cui al presente comma i lavoratori sono considerati "a rischio di disoccupazione".

5. Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione, gli utenti dei servizi per l'impiego vengono assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità, secondo una procedura automatizzata di elaborazione dei dati in linea con i migliori standard internazionali.

6. La classe di profilazione è aggiornata automaticamente ogni novanta giorni, tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte mediante le attività di servizio.

7. Allo scopo di evitare l'ingiustificata registrazione come disoccupato da parte di soggetti non disponibili allo svolgimento dell'attività lavorativa, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto le norme nazionali o regionali ed i regolamenti comunali che condizionano prestazioni di carattere sociale allo stato di disoccupazione si intendono riferite alla condizione di non occupazione. Sulla base di specifiche convenzioni l'ANPAL consente alle amministrazioni pubbliche interessate l'accesso ai dati essenziali per la verifica telematica della condizione di non occupazione.

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



comma 10: minori entrate contributive pari a € 585,6 milioni per l'anno 2021 e a € 292,8 milioni per l'anno 2022).

#### **Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio**

Per effetto dell'art. 43 - *Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio - dal 26 maggio 2021 e fino al 31 dicembre 2021* ai datori di lavoro dei **settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio** è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021 (con esclusione dei premi I.n.a.i.l.).

L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile.

Ai datori di lavoro che abbiano beneficiato dell'esonero si applica il divieto di licenziamento (art. 8, co. 9 e 11, Decreto-legge n. 41/2021 (Legge n. 69/2021)).

La violazione del divieto comporta la revoca dell'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.


Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione UE.

#### **Versamenti contributivi dei soggetti iscritti alle gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali**

Secondo quanto regolamentato dall'art. 47 - *Differimento dei termini dei versamenti contributivi dei soggetti iscritti alle gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali* - il termine di pagamento della rata dei contributi, oggetto di tariffazione 2021, dovuti dai soggetti iscritti alla gestione artigiani e commercianti è differito al **20 agosto 2021** (scadenza originaria: 17 maggio 2021).

#### **Filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo**

In virtù di quanto disposto dall'art. 70 - *Esonero contributivo a favore delle filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo* – a favore di:

- a) aziende appartenenti alle filiere agricole dei settori agrituristico e vitivinicolo, comprese quelle produttrici di vino e birra come individuate dai codici ATECO di cui alla Tabella E  allegata al Decreto-legge,

b) imprenditori agricoli professionali, coltivatori diretti, mezzadri e coloni, trova applicazione un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali** (esclusi premi e contributi dovuti all'I.n.a.i.l.) per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a febbraio 2021.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero stesso.

L'esonero è riconosciuto nel rispetto della disciplina U.E. in materia di aiuti di Stato.

#### **Tabella E**

- 01.21.00 Coltivazione di uva
- 11.02.10 Produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d.
- 11.02.20 Produzione di vino spumante e altri vini speciali
- 11.05 Produzione di birra
- 55.20.52 Attività di alloggio connesse alle aziende agricole
- 56.10.12 Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole

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



\*\*\*\*\*

A completamento di quanto descritto in questa prima Circolare, per quanto di competenza dello scrivente Ufficio, si segnalano sin da subito le disposizioni in materia di **proroga del periodo di sospensione dei pignoramenti** disposti dall'Agente della riscossione e di **raddoppio limite welfare aziendale**.

#### **a) Pignoramenti**

In sede di conversione del Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 nella Legge 21 maggio 2021, n. 69, non sono state apportate modificazioni a quanto disciplinato 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**.

Pertanto, in applicazione di tale disposizione, la sospensione dei predetti pignoramenti rimane fissata alla data del **30 aprile 2021**.

Tuttavia, in seguito all'entrata in vigore del Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 (26 maggio 2021), il Governo è intervenuto ancora una volta in merito alla sospensione dei pignoramenti dell'Agente della riscossione.

In particolare, l'**art. 9 – Proroga del periodo di sospensione delle attività dell'agente della riscossione, dei termini plastic tax e del termine per la contestazione delle sanzioni connesse all'omessa iscrizione al catasto edilizio urbano dei fabbricati rurali ubicati nei comuni colpiti dal sisma 2016 e 2017** – proroga al **30 giugno 2021** la sospensione degli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati dall'Agente della riscossione. Il comma in esame interviene, ancora una volta, sul testo che originariamente dispose la sospensione dei citati pignoramenti, ossia sul comma 1 dell'art. 152 del Decreto-legge n. 34/2020 (*Legge n. 77/2020*). La descritta norma, quindi, sostituisce all'originaria scadenza della sospensione in commento, fissata da ultimo come sopra detto, al 30 aprile 2021, la data del **30 giugno 2021**, in applicazione del nuovo decreto sostegni: decreto legge 25 maggio 2021, n. 73.

Il testo modificato dell'art. 152, co. 1, del Decreto-legge n. 34/2020 risulta, pertanto, essere:

*“Nel periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del presente decreto e ~~30 aprile 2021~~ il **30 giugno 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 giugno 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, pertanto, il datore di lavoro, sino al 30 giugno 2021, non deve effettuare le trattenute relative a pignoramenti, le quali riprenderanno a decorrere nuovamente dal 1° luglio 2021.

#### **b) Welfare aziendale**

Con l'**Art. 6 quinquies – Misure per l'incentivazione del welfare aziendale**, introdotto in sede di conversione del Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 nella Legge 21 maggio 2021, n. 69, è stato riproposto, anche per il

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



periodo di imposta 2021, il “raddoppio” della soglia di non imponibilità dei beni e servizi di cui al comma 3 dell’art. 51 del DPR n. 917/1986, che il datore di lavoro può riconoscere ai propri lavoratori dipendenti, come già accaduto in occasione dell’entrata in vigore del Decreto-legge n. 104/2020  (Legge n. 126/2020).

Anche in tale circostanza il legislatore è intervenuto direttamente sull’art. 112, comma 1 del Decreto-legge da ultimo citato, sostituendo alle parole “Limitatamente al periodo d’imposta 2020”, le parole “Limitatamente ai periodi d’imposta 2020 e 2021”.


Conseguentemente, limitatamente ai periodi di imposta 2020 e 2021, l’ammontare dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti non concorre alla formazione dell’imponibile, sia ai fini previdenziali, sia ai fini fiscali, nel limite di **euro 516,46**.

Dispone, infatti, detto articolo modificato:

<i>Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104</i> <i>Art. 112, comma 1</i>
1. Limitatamente ai periodi d’imposta 2020 e 2021, l’importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall’azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell’articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è <b>elevato ad euro 516,46</b> .

Si ricorda per completezza che, in applicazione del principio di carattere generale di cui al comma 1 dell’art. 51 del DPR n. 917/1986, il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto lavoro.

Tale principio può essere derogato **esclusivamente e tassativamente** dalle fattispecie di cui al comma 2 del medesimo articolo 51 e da quanto disposto dall’ultimo alinea del comma 3 dello stesso articolo, in virtù del quale non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta ad euro 258,23.

Da quanto sopra, quindi, risulta che non più solo per il periodo di imposta 2020, ma anche per il periodo di imposta 2021 “la soglia di esenzione ” passa da euro 258,23 ad **euro 516,46**.

Anche in tale circostanza, come noto, resta inteso che se il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dovesse superare il limite di cui sopra, l’intero ammontare diverrà imponibile, sia ai fini previdenziali, sia ai fini fiscali (Circolare Ministero Finanze n. 326-E/1997, Circolare Agenzia entrate n. 59-E/2009).

Il comma 2 dell’art. 6quinquies in commento quantifica gli oneri derivanti dal raddoppio del limite di esenzione di cui si è detto in €uro12,2 milioni per l’anno 2021 ed in €uro 1,1 milioni per l’anno 2022.

\*\*\*\*\*

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*

<sup>7</sup> Cfr. Circolare RNS L114 – 2 settembre 2020 dello scrivente Ufficio.

<sup>8</sup> Si ricorda che la soglia di esenzione di cui si è detto (sia quella ordinaria pari ad euro 258,23, sia quella applicabile limitatamente al periodo di imposta 2020, pari ad euro 516,46) inerisce le sole erogazioni in natura e non anche quelle in denaro, le quali in applicazione del principio di carattere generale di cui al comma 1, dell’art. 51, costituiscono reddito di lavoro dipendente, con le sole eccezioni previste ex-lege.



**Allegati:**

- 1) **Legge 21 maggio 2021, n. 69**
- 2) **Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73**