



decreto sostegni

# le principali misure in materia di lavoro

*Decreto Legge 22 marzo 2021 n. 41  
in Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22 marzo 2021*

**Legal department di Randstad**

# misure a tutela delle imprese ammortizzatori sociali

# ammortizzatori sociali covid-19 - nuove settimane

## art. 8

- i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza COVID-19** possono presentare domanda di **cassa integrazione ordinaria** (articoli 19-20 del cd Decreto Cura Italia - DL n. 18/2020) per una durata massima di **13 settimane** nel periodo compreso **tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021**; la richiesta può essere presentata per i soli lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto legge e non comporta alcun contributo addizionale;
- per le medesime ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza COVID-19** i datori di lavoro possono presentare domanda di **assegno ordinario o cassa integrazione in deroga** (articoli 19-21, 22 e 22 quater del cd Decreto Cura Italia - DL n. 18/2020) per una durata massima di **28 settimane** nel periodo compreso **tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021**; tali settimane sono riconosciute per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto legge e non comportano alcun contributo addizionale.

# ammortizzatori sociali covid-19 - termini

## art. 8

- le domande di accesso devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa; in sede di **prima applicazione**, tale termine è fissato **entro la fine di aprile 2021**;
- in caso di **pagamento diretto** delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a **trasmettere i dati necessari entro la fine del mese successivo** a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, **se posteriore, entro il termine di 30 giorni dal provvedimento di concessione**. In fase di prima applicazione tali termini sono spostati al 30mo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto, se quest'ultima data è posteriore rispetto a quella calcolata in base al predetto meccanismo.

# ammortizzatori sociali covid-19 - settore agricolo

## art. 8

il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (cd CISOA) per **eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19**, è concesso in deroga ai limiti di fruizione previsti in relazione al singolo lavoratore, al numero di giornate lavorative di cui alla normativa di riferimento (art. 8 Legge n. 457/1972) e al ricorrere delle seguenti condizioni:

- per un **massimo di 120 giorni** nel periodo compreso **fra l'1 aprile 2021 ed il 31 dicembre 2021;**
- la domanda deve essere presentata **entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa; in sede di **prima applicazione**, il termine di decadenza è fissato **entro la fine di aprile 2021;**

# ammortizzatori sociali covid-19 - fondi di solidarietà bilaterali

## art. 8

La disciplina prevista per l'**assegno ordinario** si applica anche alle prestazioni erogate dai **fondi bilaterali di cui all'articolo 27 del D.Lgs. n. 148/2015**.

Tali fondi garantiscono infatti il riconoscimento delle relative prestazioni per una durata massima di **28 settimane collocate nel periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021**.

Il concorso del bilancio dello Stato ai relativi oneri finanziari è stabilito nel limite massimo di 1.100 milioni di Euro per l'anno 2021.

Tale importo è assegnato ai rispettivi Fondi con **Decreto interministeriale**.

# altre misure a sostegno delle imprese

# a-causalità proroghe e rinnovi contratti a tempo determinato

## art. 17

E' possibile beneficiare nuovamente dello speciale regime di a-causalità di cui all'articolo 93 del cd **Decreto rilancio** (DL n. 34/2020).

Di conseguenza, **dal 23 marzo 2021** (data di entrata in vigore del Decreto) **sino al 31 dicembre 2021** è possibile prorogare o rinnovare i contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, **senza che sia necessaria l'apposizione della causale**.

Tale possibilità è riconosciuta **per una sola volta, anche in aggiunta ai rinnovi e alle proroghe a-causali già effettuati sulla base della medesima norma**.

La a-causalità potrà dunque essere utilizzata **purché**: (i) si tratti di una **proroga** o di un **rinnovo** sottoscritto dal 23 marzo 2021; (ii) la proroga o il rinnovo a-causali abbiano una **durata massima di 12 mesi** e siano stipulati **entro e non oltre la scadenza stabilita dalla legge (31 dicembre 2021)**; (iii) siano rispettati i limiti di durata massima del rapporto di lavoro.



ulteriori misure  
lavoro, famiglia e politiche sociali

# sospensione procedure di licenziamento

## art. 8

Fino al **30 giugno 2021** è precluso **l'avvio ed il proseguimento delle procedure relative ai licenziamenti collettivi** di cui alla Legge 223/1991, 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 o di clausola contenuta nel contratto di appalto.

Sino alla suddetta data, **il datore di lavoro non può inoltre effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** e sono **sospese le relative procedure già pendenti** ex art. 7 Legge n. 604/1966.

Per i **datori di lavoro che facciano richiesta delle ulteriori settimane di ammortizzatori sociali covid-19** introdotte dal Decreto, le suddette limitazioni **continuano ad applicarsi sino al 31 ottobre 2021**.

Restano ferme le eccezioni già previste. Di conseguenza i suddetti divieti non si applicano ai licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa, a quelli conseguenti alla messa in liquidazione, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano integrare la cessione di un'azienda o di un ramo d'azienda o nelle ipotesi di accordo sindacale aziendale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che vi aderiscano.

*\* ossia le 13 settimane, dall'1 aprile al 30 giugno 2021, di cassa integrazione ordinaria covid-19 e le 28 settimane, dall'1 aprile 2021 al 31 dicembre 2021, di assegno ordinario e cassa integrazione covid-19 - cfr. slide precedenti*

# misure in favore dei lavoratori fragili

## art. 15

Sino al 30 giugno 2021 sono previste **speciali misure** a favore dei cd “**lavoratori fragili**”\*.

Sino a tale data, infatti, i suddetti lavoratori:

- svolgono di norma l'attività lavorativa **in modalità agile**. A tal fine possono essere anche adibiti a diversa mansione o a specifiche attività di formazione professionale da remoto;
- l'eventuale periodo di assenza dal lavoro è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie sulla base della documentazione indicata dalla stessa legge; tale periodo non si computa ai fini del computo.

\*per la cui individuazione cfr. articolo 26 D.L. n. 18/2020 - cd Cura Italia

# sospensione degli obblighi di accantonamento relativi ai pignoramenti presso terzi

## art. 4

E' prorogata fino al **30 aprile 2021**, la **sospensione degli obblighi di accantonamento relativi ai pignoramenti presso terzi** effettuati dall'agente della riscossione e dai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), del D. Lgs. n. 446/1997.

Restano **validi** gli **atti** e i **provvedimenti adottati** e gli **adempimenti svolti dall'agente della riscossione nel periodo dal 1° marzo 2021 alla data di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021)** e sono fatti **salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi**.

Agli accantonamenti effettuati e alle somme accreditate nel predetto periodo all'agente della riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), del D.Lgs. n. 446/1997, si applica la disciplina di cui allo stesso **articolo 152**, comma 1, terzo periodo, del **Decreto rilancio**.

# indennità per i lavoratori stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali (I)

## art. 10

Ai **lavoratori stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** già beneficiari delle indennità di cui all'art. 15 e 15 bis del Decreto Ristori (D.L. 137/2020) è erogata **una tantum** un'ulteriore indennità pari a **euro 2.400**.

# indennità per i lavoratori stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali (II)

## art. 10

Ai **lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** che **abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro** nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021)**, che abbiano svolto **attività lavorativa per almeno 30 giornate, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI**, al 23 marzo 2021, è riconosciuta un'**indennità omnicomprensiva di 2.400 euro**.

La medesima indennità è riconosciuta **ai lavoratori in somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, alle condizioni di cui sopra.

# indennità per i lavoratori a tempo determinato del settore turismo e degli stabilimenti termali

## art. 10

Ai **lavoratori a tempo determinato del settore turismo e degli stabilimenti termali**, in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti, è riconosciuta un'**indennità omnicomprensiva di 2.400 euro**:

- **titolari di uno o più contratti a tempo determinato** nei settori in questione nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021)**, di durata complessiva di **almeno 30 giornate**;
- **titolari di uno o più contratti a tempo determinato** nei settori in questione nel **2018**, di durata complessiva di **almeno 30 giornate**;
- **assenza di rapporto di lavoro dipendente o di pensione alla data di entrata in vigore del decreto.**

# indennità per particolari categorie di lavoratori dipendenti e autonomi

## art. 10

E' riconosciuta una **indennità omnicomprensiva pari a 2.400 euro** ai seguenti lavoratori dipendenti e autonomi, che in conseguenza dell'emergenza hanno cessato, ridotto o sospeso l'attività o il rapporto di lavoro e che, alla data di presentazione della domanda, siano privi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (diverso da quello intermittente) e non titolari di pensione:

- a) **lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione** appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021) e che abbiano lavorato per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;
- b) **lavoratori intermittenti** che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021);
- c) **lavoratori autonomi, privi di partita IVA**, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021) siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del c.c. e che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo all'entrata in vigore del decreto (24 marzo 2021);
- d) **incaricati alle vendite a domicilio** di cui all'articolo 19 del d. lgs. 114/1998, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata.



# indennità per i lavoratori dello spettacolo

## art. 10

Ai **lavoratori** iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello **spettacolo** è riconosciuta una **indennità di 2.400 euro** qualora:

- abbiano almeno 30 contributi giornalieri versati dall'1 gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021), da cui derivi un reddito non superiore ai 750.000 euro e non siano titolari di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente di cui agli artt. 13, 14, 15, 17 e 18 del d.lgs. 81/2015, senza corresponsione dell'indennità di disponibilità di cui all'art. 16 del medesimo decreto; oppure
- abbiano almeno 7 contributi giornalieri versati dall'1 gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021), da cui derivi un reddito non superiore ai 35.000 euro.

# norme comuni per il godimento delle indennità di cui all'art. 10

## art. 10

Le indennità di cui all'art. 15 **non concorrono alla formazione del reddito e non sono tra loro cumulabili.**

Le relative domande devono essere presentate all'INPS entro il **30 aprile 2021.**

# indennità a favore dei lavoratori sportivi

## art. 10

Ai **lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione** presso il CONI, il CIP, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI e dal comitato italiano paralimpico, le società e le associazioni sportive dilettantistiche, che in conseguenza dell'emergenza Covid hanno cessato, ridotto o sospeso l'attività, è riconosciuta un'**indennità di importo variabile in funzione dei compensi percepiti per l'attività sportiva**.

Tale indennità che non concorre alla formazione del reddito, non è cumulabile con altre indennità, né con il reddito di cittadinanza o con il reddito di emergenza, né è riconosciuto a percettori di altro reddito da lavoro o pensione.

# disposizioni in materia di NASpI

## art. 16

A partire dalla data di entrata in vigore del decreto e **sino al 31 dicembre 2021**, non trova applicazione il requisito di cui all'articolo 3, comma 1, lett. c) del d. lgs. 22/2015.

Di conseguenza, la Naspi è **concessa** anche ai **lavoratori** che **non abbiano maturato 30 giorni di effettivo lavoro** nell'arco dei **12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione**.

Entrata in vigore **23 marzo 2021.**

randstad

human forward

