

23 marzo 2021

Decreto Sostegni: le misure in materia giuslavoristica

Lo scorso 22 marzo 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il [Decreto n. 41/2021](#) 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*» (c.d. «Decreto Sostegni»).

Di seguito offriremo quindi una sintetica descrizione delle principali novità introdotte dal Decreto Sostegni, concernenti in particolare:

1. Fondo autonomi e professionisti (art. 3);
2. Misure in tema di ammortizzatori sociali (art. 8, commi 1, 2, 8);
3. Divieto di licenziamento (art. 8, commi 9, 10, 11);
4. Reddito di cittadinanza (art. 11);
5. Reddito di emergenza (art. 12);
6. Lavoratori fragili (art. 15);
7. NASpI (art. 16);
8. Contratti a termine (art. 17).

1. Fondo autonomi e professionisti (art. 3)

Con il Decreto Sostegni viene incrementata ad Euro a 2.500.000,00 la dotazione finanziaria del Fondo per l'esonero dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti per il 2021. Fondo, ricordiamo, istituito con Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (c.d. «*Legge di Bilancio*») e destinato a finanziare l'esonero parziale del pagamento dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS e dai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, di cui al D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509, e al D.Lgs. 10 febbraio 1996, n. 103.

Rimangono fermi ad ogni modo i presupposti per poter accedere al Fondo, individuati nell'avere il lavoratore richiedente:

- percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore ad Euro 50.000,00;
- subìto un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019.

2. Misure in tema di ammortizzatori sociali (art. 8, commi 1, 2, 8)

Il Decreto Sostegni *rinna* i trattamenti di integrazione salariale previsti e disciplinati dal Decreto c.d. *Cura Italia* al fine di fronteggiare il periodo emergenziale.

In particolare, il **comma 1** dell'articolo 8 concede ai «*datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19*», ulteriori 13 settimane di integrazione salariale ordinaria (e quindi, in sintesi, quei datori di lavoro che rientrino nel perimetro di applicazione della CIGO¹) applicabili ai «*lavoratori in forza alla data di entrata in vigore*» del decreto (i.e. 23 marzo 2021) e da fruirsi **tra il 1° aprile ed il 30 giugno 2021**.

Rispetto a tali trattamenti, a differenza del passato, non è dovuto alcun contributo addizionale ed, ancora a differenza di quanto sin qui (parzialmente) avvenuto, questo ulteriore periodo si sovrappone integralmente a quello in cui è previsto il divieto di licenziamento per la generalità dei datori di lavoro (*cf. infra*).

Il successivo **comma 2** disciplina invece la facoltà, per i datori di lavoro che non rientrino nel campo di applicazione della CIGO/CIGS¹⁻², di richiedere l'accesso all'**assegno ordinario** erogato dal **Fondo di integrazione salariale** («*FIS*»³) o l'intervento della CIG in deroga per una durata massima di **28 settimane**, collocate **tra il 1° aprile ed il 31 dicembre 2021** ancora una volta senza il pagamento di alcun contributo addizionale.

Le **domande** di accesso ai suesposti trattamenti «*sono presentate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa*» sebbene, in fase di prima applicazione, tali domande debbano essere presentate entro il 30 aprile 2021.

In caso di pagamento **diretto** delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro deve «*inviare all'Istituto i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a*

¹ Rientrano nel c.d. **perimetro CIGO** i seguenti datori di lavoro:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; dell'edilizia e affini; esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; per la frangitura delle olive per conto terzi; degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese artigiane dell'edilizia e affini; che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in lavoratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; agli impianti elettrici e telefonici; all'armamento ferroviario;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602; cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

² Ossia quelle imprese che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, occupassero mediamente **più di 15 dipendenti** (inclusi gli apprendisti ed i dirigenti) ed appartenessero ai seguenti settori merceologici:

- industriali, comprese quelle edili e affini;
- artigiane, che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante e che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante per cui si è ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- di vigilanza; in aggiunta, qualora nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente **più di 50 dipendenti**
- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici; **a prescindere dal numero dei dipendenti**
- imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale.

³ Inclusi i datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti (in deroga al requisito ordinario dei 15 dipendenti).

quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione». Tuttavia, in sede di prima applicazione, i predetti termini «sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto (i.e. entro il 22 aprile 2021) se tale ultima data è posteriore». Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

3. **Divieto di licenziamento (art. 8, commi 9, 10, 11)**

Viene altresì confermato il divieto di procedere a licenziamenti sia collettivi che individuali per motivi c.d. *economici*, seppur per una durata variabile in funzione della categoria a cui appartiene il datore di lavoro.

In particolare, tale divieto permane:

- (i) fino al 30 giugno 2021: per **tutti i datori di lavoro**, indipendentemente dalla categoria di appartenenza; e
- (ii) fino al 31 ottobre 2021: per i (soli) datori di lavoro «*di cui ai commi 2 e 8*» ossia, in altre parole, per le imprese **escluse dal perimetro CIGO/CIGS** e le imprese agricole rispetto alle quali, *calendario alla mano*, il divieto permane – assumendone un uso senza soluzione di continuità - per tutto il periodo “coperto” dalle 28 settimane complessive di erogazione dell’assegno ordinario.

Sulla base del dato letterale della norma, che in virtù del richiamo ai «*commi 2 e 8*» fa diretto riferimento ai datori di lavoro che «*sospendono o riducono l'attività lavorativa [...]*», sembra potersi ritenere che, qualora queste categorie di imprese non facciano ricorso ad ammortizzatori sociali, anche nei loro confronti il divieto dovrebbe permanere solo fino al termine generale del 30 giugno 2021.

Vengono infine confermate le deroghe già previste dal c.d. *Decreto Agosto* ed in particolare:

- (i) il personale già impiegato nell'appalto e 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;
- (ii) i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (salvo che nel corso della liquidazione si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.);
- (iii) le 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 (permane, in questa ipotesi, anche il diritto di tali lavoratori di percepire il trattamento di NASpI); e
- (iv) i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione (tuttavia, qualora l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, restano esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso).

4. **Reddito di cittadinanza (art. 11)**

Il primo comma dell'art. 11 prevede l'assegnazione di 1 miliardo di euro al fondo istituito ai fini dell'erogazione dei benefici economici legati al Reddito di cittadinanza.

Il secondo comma dispone che per l'anno 2021 l'erogazione del Reddito di cittadinanza venga momentaneamente sospesa (e non revocata o ridotta) per un massimo di sei mesi nel caso in cui (i) il percettore della misura di sostegno economico in esame venga assunto a tempo determinato; (ii) tale assunzione non determini un incremento del reddito familiare superiore ad Euro 10.000,00 annui.

Una volta cessato il rapporto di lavoro a tempo determinato il beneficio riprenderà a decorrere automaticamente.

5. **Reddito di emergenza (art. 12)**

L'articolo in commento dispone un ulteriore finanziamento (pari a complessivi Euro 1,5 miliardi) del Reddito di emergenza (o «Rem») per le mensilità aggiuntive di marzo, aprile e maggio 2021, prevedendo inoltre un *allentamento* dei requisiti di accesso a tale misura di sostegno.

In particolare, il Rem potrà essere erogato anche a soggetti che abbiano terminato di usufruire tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 l'indennità NASpl e Dis-Coll⁴, con un ISEE⁵ in corso di validità non superiore ad Euro 30.000,00, a condizione che non siano titolari di:

- contratto di lavoro subordinato (eccezion fatta per il contratto intermittente «*senza diritto all'indennità di disponibilità*»);
- rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- pensione «*diretta o indiretta*», ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità.

Il Rem, infine, non è compatibile con il Reddito di cittadinanza e con le altre indennità previste dal Decreto Sostegni.

6. Lavoratori fragili (art. 15)

La norma in esame interviene sul testo dell'art. 26, commi 2 e 2 bis, del c.d. Decreto *Cura Italia* disponendo - avuto riguardo ai *lavoratori fragili*⁶ del settore pubblico e privato - che:

- sino al 30 giugno 2021 la loro assenza dal lavoro, laddove «*la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile*», viene equiparata al ricovero ospedaliero senza altresì rilevare ai fini del calcolo del c.d. *periodo di comporto*;
- sempre sino al 30 giugno 2021 tale tipologia di lavoratori esegue «*di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento [...] o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto*».

Viene infine previsto che i periodi di assenza dal servizio per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità in «*condizione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992*», non comportino una diminuzione delle somme erogate dall'INPS a titolo di indennità di accompagnamento per minorazione civile derogando, così, alla normativa generale (la quale prevede che il pagamento dell'indennità venga sospeso in caso di ricovero a totale carico dello Stato per un periodo pari o superiore a 30 giorni).

7. NASpl (art. 16)

L'art. 16 del Decreto Sostegni prevede che le indennità NASpl «*concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2021*» possano essere erogate a prescindere «*dalla sussistenza del requisito di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22*»

Ciò significa che la misura di sostegno in esame potrà essere riconosciuta anche ai lavoratori che, avendo perso involontariamente la loro occupazione, non abbiano maturato 30 giorni di effettivo lavoro nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

8. Contratti a termine (art. 17)

⁴ Ovvero quell'indennità volta al sostegno dei collaboratori coordinati e continuativi, assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca con borsa di studio che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

⁵ i.e. «*Indicatore della Situazione Economica Equivalente*».

⁶ Ovvero 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*» (cfr. art. 26, comma 1 D.L. N. 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020).

Il Decreto *innova* infine il testo dell'art. 93 del *Decreto Rilancio*, prevedendo che «*in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*».

Permane tuttavia la possibilità per i datori di lavoro, già estesa dalla legge di Bilancio sino al 31 marzo 2021, di prorogare o rinnovare i rapporti a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) fino al prossimo 31 dicembre, senza la necessità di indicare le (tristemente note) causali di cui all'art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015.

Deroga che, lo rammentiamo, trova applicazione limitatamente alla proroga od al rinnovo di contratti a termine, non già rispetto a contratti sottoscritti per la prima volta tra le medesime parti (o comunque riferiti a mansioni di «*livello e categoria legale*» diverse da quelle oggetto dell'eventuale precedente rapporto tra le parti) di durata superiore a 12 mesi (seppur ipotesi assai infrequente nella pratica).

Il secondo comma dell'art. 17 del D.L n. 34/2021 dispone infine, con una previsione di carattere innovativo, che «*Le disposizioni di cui al comma 1 hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti*», aprendo così - quantomeno apparentemente - alla possibilità per il datore di lavoro di non tenere conto del pregresso utilizzo della medesima normativa in deroga.

Restano tuttavia oscuri i concreti criteri di applicazione di questa deroga, soprattutto con riferimento alla durata massima complessiva del rapporto.

This publication is designed to provide Orrick clients and contacts with information they can use to more effectively manage their businesses and access Orrick's resources. The contents of this publication is for informational purposes only. Neither this publication nor the lawyers who authored it are rendering legal or other professional advice or opinions on specific facts or matters. Orrick assumes no liability in connection with the use of this publication.