**Le principali misure in materia di lavoro previste dal c.d. "Decreto Sostegni" approvato dall'esecutivo e bollinato dalla Ragioneria di Stato:**

1. Blocco dei licenziamenti
2. CIGO senza contributi addizionali
3. Cassa integrazione in deroga e assegno ordinario legati all’emergenza COVID
4. Indennità lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo
5. Indennità lavoratori sportivi
6. Proroga e rinnovi dei contratti a termine
7. NASPI
8. Esonero contributivo filiere agricole pesca e acquacoltura
9. Lavoratori in condizioni di fragilità
10. Fondo esonero contributi previdenziali autonomi e professionisti
11. Reddito di cittadinanza
12. Reddito di emergenza
13. Decreto Sostegni: nuove regole per i trattamenti d'integrazione salariale COVID-19
14. Emergenza Coronavirus - DL Sostegni e tutela lavoratori fragili

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Argomento** | **Descrizione** | **Art.** |
| 1.Blocco dei licenziamenti | Proroga:• al 30 giugno 2021 per le procedure di licenziamento collettivo e i licenziamenti per GMO;• al 31 ottobre 2021 sempre con riferimento ai licenziamenti collettivi e ai licenziamenti per GMO, per i datori di lavoro che utilizzano le nuove 28 settimane di assegno ordinario, cassa in deroga e per il settore agricolo (CISOA).Sono previste**deroghe al divieto**: per cessazione definitiva dell'impresa; cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società; accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo; fallimento, quando non è previsto l'esercizio provvisorio. | 8 |
| 2.CIGO senza contributi addizionali | Prorogata di altre 13 settimane da utilizzare dal 1° aprile al 30 giugno 2021. Dal 1° luglio azzeramento del contatore per la CIGO. | 8 |
| 3.Cassa integrazione in deroga e assegno ordinario legati all'emergenza «COVID» | Prorogata di altre 28 settimane, tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.Semplificata la procedura: tutto transiterà attraverso “UniEmens-Cig”, mediante il quale si trasmetteranno all'INPS tutti i dati necessari al calcolo e alla liquidazione della prestazione. | 8 |
| 4.Indennità lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo | È riconosciuta un'ulteriore indennità di € 2.400 ai lavoratori, anche in somministrazione, stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo già indennizzati con il Decreto Ristori (artt. 15 e 15-bis DL 137/2020 conv. in L. 176/2020), che abbiano continuato a soffrire delle conseguenze economiche del perdurare del periodo pandemico.È, inoltre, riconosciuta un'indennità omnicomprensiva pari a € 2.400 ai seguenti lavoratori dipendenti autonomi che, in conseguenza dell'emergenza COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, da erogarsi previa **nuova domanda da presentare entro il 30 aprile 2021**:* dipendenti stagionali, o in somministrazione del turismo e degli stabilimenti termali nel turismo o negli stabilimenti termali che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni;
* dipendenti stagionali e in somministrazione in altri settori diversi da quelli di cui sopra che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni;
* intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni;
* autonomi privi di partita IVA con contratti occasionali;
* incaricati alle vendite a domicilio.

La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso di specifici requisiti.È, infine, riconosciuta un'indennità pari a € 2.400 agli iscritti al Fondo pensione **lavoratori spettacolo** in possesso di specifici requisiti. | 10 |
| 5.Indennità lavoratori sportivi | È riconosciuta un'indennità di importo variabile tra i € 1.200 e i € 3.600. | 10 |
| 6.Proroghe e rinnovi dei contratti a termine | È prorogata la **deroga in materia di causale dei contratti a termine**: fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi, fino al 31 dicembre 2021 sarà possibile per le imprese rinnovare e prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti a tempo determinato in deroga alle condizioni previste.La novità ha efficacia a far data dall'entrata in vigore del Decreto Sostegni e nella sua applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti. | 17 |
| 7.NASPI | Dall'entrata in vigore del decreto Sostegni e fino al 31 dicembre 2021, è previsto che l'indennità di disoccupazione potrà essere concessa **a prescindere** dalla sussistenza, in capo al lavoratore, del **requisito dei 30 giorni di effettivo impiego** nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. | 16 |
| 8.Esonero contributivo filiere agricole pesca e acquacoltura  | L'esonero, già previsto per il mese di dicembre 2020, è riconosciuto anche per il mese di gennaio 2021. | 19 |
| 9.Lavoratori in condizioni di fragilità | Proroga delle tutele fino al 30 giugno 2021. | 15 |
| 10.Fondo esonero contributi previdenziali autonomi e professionisti | Incremento del Fondo per l'esonero dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti che abbiano:• percepito nel periodo di imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a € 50.000;• abbiano subìto un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019. | 3 |
| 11.Reddito di cittadinanza | Per l'anno 2021, qualora la stipula di uno o più contratti di lavoro subordinato a termine comporti un aumento del valore del reddito familiare fino al limite massimo di € 10.000 annui, il beneficio economico è sospeso per la durata dell'attività lavorativa che ha prodotto l'aumento del reddito familiare fino a un massimo di 6 mesi. | 11 |
| 12.Reddito di emergenza | Rinnovo per ulteriori 3 mensilità (marzo, aprile, maggio 2021) e ampliamento della platea dei potenziali beneficiari. | 12 |

13. Decreto Sostegni: nuove regole per i trattamenti d'integrazione salariale COVID-19

Le nuove regole in materia di trattamenti di integrazione salariale, introdotte dal decreto sostegno, prevedono decorrenze e durate differenti a seconda dell'ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro applicabile dal datore di lavoro.

In particolare, i datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, secondo le nuove disposizioni, possono presentare domanda di concessione dei seguenti trattamenti:

* CIGO (artt. 19 e 20 DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), per una durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021;
* assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga (artt. 19, 21, 22 e 22-quater DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021;

Anche per i nuovi ultimi trattamenti, così come quelli della legge di Bilancio 2021, non è dovuto alcun contributo addizionale.

**Soggetti interessati**

Sono i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto-legge ( 23.03.2021)

**Termine di presentazione della domanda**

L'accesso ai trattamenti, a pena di decadenza, deve avvenire entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro è poi tenuto a inviare all'Istituto i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In caso contrario, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

**Nuova procedura**

Una novità rispetto alle precedenti discipline che hanno regolato le casse integrazioni COVID-19 riguarda 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 previsto infatti che venga effettuata con il flusso telematico denominato “UniEmens- Cig”.

La nuova procedura ha lo scopo di sostituire il tracciato UniEmens tradizionale con uno nuovo denominato Uniemens-Cig, nel quale confluiranno tutti i dati necessari per effettuare il pagamento diretto della cassa integrazione da parte dell'Istituto mandando il modello SR41.

In ogni caso, i pagamenti di tutti i suddetti trattamenti d'integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono comunque essere concessi sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS (compresa l'anticipazione di cui all'art. 22-quater DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), sia mediante l'anticipazione effettuata dal datore di lavoro con rimborso o conguaglio con i contributi dovuti (art. 7 D.Lgs. 148/2015).

Le nuove misure e durate dell'assegno ordinario (art. 19 DL 18/2020 conv. in L. 27/2020) previste dal Decreto Sostegni, saranno garantite anche dai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 D.Lgs. 148/2015).

**Rapporti a termine Jolly possibili fino al 31.12.2021**

tra le misure adottate in materia di lavoro dal c.d. "Decreto Sostegni" in vigore dal 23.03.2021, particolare rilievo assume la riproposizione, con le stesse caratteristiche di prima, del c.d. contratto a termine "Jolly",

che può essere prorogato/rinnovato senza la causale.

In particolare, la nuova disciplina **sostituisce a decorrere dal 23 marzo 2021 quella precedente, la cui efficacia era limitata al 31 marzo 2021, estendendola fino al 31.12.2021.**

Pertanto, a decorrere dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro potranno:

* per una sola volta, rinnovare o prorogare i contratti a termine senza necessità della causale;
* per una durata massima di 12 mesi, fermo restando il rispetto del limite di durata complessivo di 24 mesi (o maggiore se previsto dal contratto collettivo applicato in azienda).

Per espressa previsione della norma, la deroga è applicabile **"ex novo",** senza cioè tenere conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

I datori di lavoro potranno quindi farvi ricorso anche per gli stessi lavoratori che sono già stati impiegati con un contratto a termine "Jolly", in applicazione della normativa previgente.

Occorrerà tuttavia sempre **prestare attenzione al rispetto del limite di durata massimo complessivo di 24 mesi che** dovrà ancora essere computato sommando la durata di tutti i rapporti a termine già intercorsi con lo stesso lavoratore per mansioni di pari livello e categoria legale, inclusi quindi anche quelli instaurati in applicazione delle precedenti deroghe "Jolly".

Tenuto conto che la nuova disposizione è identica alla precedente, si può ritenere che siano ancora valide le indicazioni già fornite in proposito dal Ministero del lavoro, ed in particolare che:

* la deroga sia applicabile anche ai rapporti in somministrazione a termine;
* in caso di rinnovo non sia necessario rispettare lo stop & go tra un contratto e l'altro;
* il termine del 31 dicembre 2021 sia riferito esclusivamente alla data di formalizzazione della proroga/rinnovo del contratto e non anche a quella della sua conclusione che potrà quindi avvenire anche successivamente a tale data.
1. Emergenza Coronavirus - DL Sostegni e tutela lavoratori fragili

Sono prolungate e intensificate le tutele a favore dei "lavoratori fragili", ossia i lavoratori dipendenti che si trovano in una delle seguenti situazioni, come attestato da apposita certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali:

* affetti da immunodepressione, patologie oncologiche e svolgimento delle relative terapie salvavita;
* disabili in situazione di gravità ex art. 3, c. 3, L. n.104/92.

Per questa categoria di lavoratori, viene innanzitutto confermato che - per il periodo dal 1° marzo 2021 e **fino al 30 giugno 2021** (in continuità quindi con la precedente disciplina che aveva previsto le stesse tutele fino al 28 febbraio 2021) - spetta il diritto di svolgere 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.

Solo nel caso in cui ciò non sia possibile e **sempre fino al 30 giugno 2021**, questi lavoratori possono continuare a usufruire di un periodo di assenza dal lavoro prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, nel corso del quale beneficiare dello stesso **trattamento economico previsto in caso di ricovero ospedaliero**.

La tutela del lavoratore fragile, in caso di assenza dal lavoro con riconoscimento del trattamento economico previsto in caso di ricovero ospedaliero, viene ora prevista anche ad eventuale copertura del periodo pregresso che non era stato considerato dalle precedenti disposizioni (ossia il periodo di vuoto normativo dal 16/10/2020 al 31/12/2020) e viene prolungata fino al 30 giugno 2021.

In merito alle modalità operative per la gestione di tali eventi di assenza con riconoscimento del trattamento economico previsto in caso di ricovero ospedaliero, in attesa di eventuali ulteriori istruzioni, restano valide le istruzioni operative già fornite dall'INPS (ad esempio, in merito al rilascio della certificazione di malattia redatta da parte del medico curante).

Viene, inoltre, previsto che i suddetti periodi di assenza:

* **non siano computabili ai fini del periodo di comporto** (così sanando la precedente disparità di trattamento normativo rispetto ai periodi di quarantena);
* per i lavoratori con riconoscimento di disabilitò, non rilevino ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento.

Resta, infine, fermo il divieto di liquidare i periodi di ferie non fruiti a causa dei suddetti periodi di assenza dal lavoro, già previsto dalla norma.