

Agenzie per il Lavoro  
Loro sedi  
Roma, 1° aprile 2021

Circolare n. 2/2021

**Oggetto: Decreto Legge n. 41/2021 c.d. Decreto “Sostegni” – Disposizioni lavoristiche, primissime indicazioni operative.**

*Prot.n.3.2021*

Spett.li Agenzie per il lavoro,

trasmettiamo in allegato la Nota Tecnica con la quale si forniscono le prime indicazioni in merito alle principali novità introdotte dal Decreto Legge n. 41/2021 (G.U. Serie Generale n. 70 del 22.03.2021) 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”.

Tra le misure di maggior rilievo esaminate nella Nota segnaliamo in particolare la proroga dell'acausalità *“una tantum”* in caso di rinnovo/proroga dei contratti a termine, anche in somministrazione, l'introduzione di ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale emergenziali nonché l'estensione del blocco dei licenziamenti.

Considerato il rilevante impatto delle previsioni introdotte in materia lavoristica dal Decreto, ci riserviamo di fornire ulteriori e tempestivi aggiornamenti qualora si rendessero disponibili significativi contributi interpretativi sia sul piano dottrinale che amministrativo.

Cordiali saluti.

L'Amministratore delegato  
Agostino Di Maio



## **Nota Tecnica**

### ***Decreto Legge n. 41/2021***

*“Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”.*

#### ***Le principali novità***

#### ***Principali indicazioni***

## Indice

1. *Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine* pag. 4
2. *Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga* pag. 5
3. *Proroga blocco dei licenziamenti* pag. 7
4. *Rifinanziamento Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi* pag. 8
5. *Indennità “una tantum” per determinate categorie di lavoratori* pag. 9
6. *Disposizioni in materia di Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpI* pag. 10
7. *Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità* pag. 11
8. *Disposizioni in materia di Reddito di emergenza* pag. 12
9. *Disposizioni in materia di reddito di cittadinanza* pag. 13

## 1. Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

| Art. 17<br><i>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</i>  |   |
|--|---|
| 1. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il comma 1 è sostituito dal seguente:  |   |
| <b>Art. 93 del D.L. n. 34/2020</b><br><b>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato</b>  | <b>Art. 93 del D.L. n. 34/2020</b><br><b>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato</b>   |
| 1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al <b>31 marzo 2021</b> , 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. | 1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al <b>31 dicembre 2021</b> , 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. |
| 2. 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.   |   |

La disposizione in esame introduce alcune rilevanti modifiche alla disciplina della cd. “**acausalità**” dei contratti di lavoro a tempo determinato, **anche a scopo di somministrazione, in caso di rinnovo/proroga del contratto**. In estrema sintesi:

- intervenendo sul comma 1 dell’art. 93 del D.L. n. 34/2020, **la nuova norma estende sino al 31 dicembre 2021 la possibilità di ricorrere alla fattispecie dell’acausalità “*una tantum*”** in caso di rinnovo o proroga del contratto a termine, fermi restando i limiti individuati dalla disposizione;
- con il secondo comma, opportunamente, si “**azzerà**”, ai fini della acausalità, il periodo pregresso, in quanto “***non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti***”.

In sostanza con le novazioni normative evidenziate si consente ai datori di lavoro, dal 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del Decreto) al 31 dicembre 2021, **di rinnovare/prorogare nuovamente i contratti a termine senza la necessità di indicare la causale del contratto**, ma sempre nei limiti individuati e quindi: 1) una (nuova) volta soltanto; 2) ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi<sup>1</sup>; 3) per un periodo massimo di dodici mesi.

Con riferimento alla somministrazione di lavoro, nel confermare la piena applicabilità della fattispecie in esame, si evidenzia che, in applicazione dell’Accordo delle Parti Sociali del 2 novembre 2020, anche la nuova proroga effettuata ai sensi della previsione in esame è da considerarsi **neutra** e quindi da non conteggiarsi nel numero massimo delle proroghe 6/8 proroghe previsto dal CCNL di categoria.

<sup>1</sup>Circolare Assolavoro Servizi n. 16/2020: “*il limite dei 24 mesi individuato va letto in combinato disposto con la norma di cui all’art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/20151 che specifica, appunto, tale limite nella successione di contratti a termine, o in somministrazione a termine, tra medesimo lavoratore e azienda utilizzatrice conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Analogamente quindi si ritiene che il termine dei 24 mesi in esame opera “fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi”, potendo quindi la contrattazione collettiva di qualsiasi livello prevedere limiti di durata differenti*”.

Per quanto concerne infine il termine del 31 dicembre 2021 confermiamo la precedente interpretazione già fornita dall'Associazione<sup>2</sup>, in virtù della quale il nuovo termine individuato dalla norma opera con riferimento alla formalizzazione della proroga/rinnovo e non al limite di durata del contratto, ben potendo il rapporto protrarsi anche successivamente a tale data.

## **2. Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga**

### **Art. 8**

#### *Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale*

1. I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.
2. I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.
3. Le domande di accesso ai trattamenti di cui ai commi 1 e 2 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. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.
4. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'articolo 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il datore di lavoro è 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 trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.
5. Per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo riferite a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, 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 con il flusso telematico denominato «UniEmens- Cig».
6. Al fine di razionalizzare il sistema di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i trattamenti di cui al presente articolo possono essere concessi sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, compresa quella di cui all'articolo 22-quater del medesimo decreto-legge n. 18 del 2020, sia con le modalità di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.
7. *(omissis)*
8. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, per una durata massima di centoventi giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. La domanda di CISOA 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. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.
9. *(omissis)*
10. *(omissis)*

<sup>2</sup> Si vedano in tal senso le Circolari Assolavoro Servizi n. 15/2020 e n. 01/2021, la Nota INL n. 713/2020 e la Nota Confindustria del 17.08.2020.

11. (*omissis*)

12. I trattamenti di cui ai commi 1, 2 e 8 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 4.880,2 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 2.901,0 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario, in 1.603,3 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga e in 375,9 milioni di euro per i trattamenti di CISOA. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

13. I limiti di spesa di cui al comma 12 del presente articolo e all'articolo 1, comma 312, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e successive modificazioni e integrazioni, rappresentano in ogni caso i limiti massimi di spesa complessivi per il riconoscimento dei diversi trattamenti per l'anno 2021 previsti ai sensi del presente articolo e dell'articolo 1, commi da 300 a 302 e 304 della predetta legge n. 178 del 2020 e rispettivamente pari, per l'anno 2021, a complessivi 4.336,0 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario, a complessivi 2.290,4 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga e a 657,9 milioni di euro per i trattamenti di CISOA, per un totale complessivo pari a 7.284,3 milioni di euro per l'anno 2021. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, i limiti di spesa di cui al primo periodo del presente comma possono essere altresì integrati dalle eventuali risorse residue relative all'importo di 707,4 milioni di euro per l'anno 2021 di cui all'articolo 12, comma 13, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176. Qualora, a seguito dell'attività di monitoraggio relativa ai trattamenti concessi di cui al primo periodo del presente comma, dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziare per una o più tipologie dei trattamenti previsti, le stesse possono essere utilizzate, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, prioritariamente per finanziare eventuali esigenze finanziarie relative ad altre tipologie di trattamenti di cui al primo periodo del presente comma, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dai commi 1, 2 e 8 del presente articolo e dall'articolo 1, commi 300 e 304 della citata legge n. 178 del 2020, ovvero, limitatamente ai datori di lavoro di cui al comma 2 del presente articolo, i quali abbiano interamente fruito del periodo complessivo di quaranta settimane, per finanziare un'eventuale estensione della durata massima di cui al comma 2 medesimo nell'ambito delle risorse accertate come disponibili in via residuale. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare le occorrenti variazioni di bilancio in termini di residui, competenza e cassa.

14. All'onere derivante dai commi 7 e 12, pari a 5.980,2 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede quanto a 2.668,6 milioni di euro mediante utilizzo del fondo di cui all'articolo 1, comma 299 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come rifinanziato dall'articolo 7 e quanto a 3.311,6 milioni di euro ai sensi dell'articolo 42.

La disposizione riconosce ai datori di lavoro che hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa a causa del COVID-19 la possibilità di fruire di ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale emergenziale **non soggetti al versamento del contributo addizionale**.

In particolare, il Decreto introduce una novità allo schema previsto in materia in quanto per la prima volta il numero massimo di settimane di integrazione salariale attivabili ed il relativo periodo di fruizione è differenziato in base alla tipologia di ammortizzatore. Nello specifico, vengono riconosciute:

- **ulteriori tredici settimane di CIGO**, fruibili per il periodo dal 1° aprile 2021 e sino al 30 giugno 2021 (comma 1);
- **ulteriori ventotto settimane di CIGD/Assegno Ordinario Covid-19**, utilizzabili dal 1° aprile 2021 e sino al 31 dicembre 2021 (comma 2).

Tali trattamenti di integrazione salariale sono attivabili per i lavoratori in forza al 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del Decreto.

Come noto, per quanto riguarda il **settore della somministrazione di lavoro**, i Fondi di Solidarietà Alternativi, *more solito*, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità descritte dalla norma (*v. ultra*).

Diversamente dall'impostazione sinora adottata si evidenzia che la norma non introduce alcuna previsione di assorbimento rispetto alle dodici settimane di trattamento già riconosciute dalla Legge di Bilancio 2021, ne deriva che **i nuovi periodi di trattamento di integrazione salariale devono ritenersi aggiuntivi ai precedenti**. I datori di lavoro pertanto hanno a disposizione:

- complessive 25 settimane di CIGO dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 (12 dal 1° gennaio al 31 marzo 2021/ 13 dal 1° aprile al 30 giugno 2021);
- complessive 40 settimane di CIGD e Assegno ordinario dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 (12 dal 1° gennaio al 30 giugno 2021/ 28 dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021)<sup>3</sup>.

Infine rimettiamo in allegato la tabella riepilogativa relativa ai trattamenti di integrazione salariale emergenziali - già trasmessa con Circolare Assolavoro Servizi n. 01/2021- nella quale diamo evidenza degli aggiornamenti intervenuti in materia con il Decreto “Sostegni”.

### 3. Proroga blocco dei licenziamenti

#### Art. 8 (commi 9-11)

##### *Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale*

*(omissis)*

9. Fino al 30 giugno 2021, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì 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. Fino alla medesima data di cui al primo periodo, resta, altresì, precluso al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

10. Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 ai datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì 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. Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa indipendentemente dal numero dei dipendenti la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

11. Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 9 e 10 non si applicano nelle ipotesi di 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'articolo 2112 del codice civile o 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 detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i 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.

*(omissis)*

Il Decreto prevede una “duplice” proroga del blocco dei licenziamenti il quale, infatti, viene ora “collegato” alla tipologia di trattamento di integrazione salariale con causale COVID-19 al quale il singolo datore di lavoro potrà accedere, e nello specifico:

<sup>3</sup>Inps, Messaggio n. 1297 del 26 marzo 2021: “Va tuttavia evidenziato che il periodo di 12 settimane previsto dall'articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021, deve essere collocato entro e non oltre il 30 giugno 2021”.

- fino al **30 giugno 2021** per le tutte le aziende, indipendentemente dal settore produttivo di appartenenza;
- fino al **31 ottobre 2021** per le aziende che accedono alla CIGD, all'Assegno Ordinario o alla CISOA (ad es. nei settori quali la somministrazione di lavoro, l'artigianato, il terziario e il settore agricolo).

In entrambi i casi viene dunque confermato il divieto di avviare **procedure di licenziamento collettivo**, nonché di recedere dal contratto per **giustificato motivo oggettivo**. Restano inoltre sospese le procedure avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Sono previste tuttavia alcune **deroghe** al blocco dei licenziamenti in caso di:

- cambio appalto, nel caso in cui il personale interessato dal recesso sia riassunto in seguito a subentro di nuovo appaltatore;
- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- accordo collettivo aziendale di incentivazione all'esodo, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo;
- fallimento senza esercizio provvisorio.

Dato il testo della disposizione, suscettibile di differenti interpretazioni, si attendono tuttavia opportuni chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro in ordine al divieto - sino al 31 ottobre 2021 - previsto per i datori di lavoro che accedono agli strumenti della CIGD/Assegno Ordinario/CISOA.

Tenuto conto della formulazione della norma infatti non è chiaro se dal 1° luglio 2021 il divieto sia generalizzato per tutti i datori di lavoro che possono *potenzialmente* accedere a CIGD/Assegno Ordinario/CISOA con causale COVID-19 o, viceversa, questo sia collegato *all'effettiva fruizione* di tali ammortizzatori emergenziali.

#### 4. Rifinanziamento Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

##### Art. 8 (comma 7)

##### *Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale*

*(omissis)*

7. I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 2 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione e' stabilito nel limite massimo di 1.100 milioni di euro per l'anno 2021. Tale importo e' assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente comma sono trasferite ai rispettivi Fondi con uno o piu' decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

*(omissis)*

Come di consueto i Fondi di cui all'art. 27 del D. Lgs n. 148/2015 - tra cui il Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo per la somministrazione di lavoro istituito presso Forma.Temp. - dovranno garantire l'erogazione dell'Assegno Ordinario (cd. TIS semplificato nel nostro settore) con le medesime modalità previste dalla norma in esame.



Per tali Fondi il Decreto stanziava 1.100 milioni di euro per l'anno 2021. Tale importo sarà assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e saranno trasferiti per tramite di uno o più decreti degli stessi Dicasteri.

## 5. Indennità “*una tantum*” per determinate categorie di lavoratori

### Art. 10

#### *Indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport*

1. Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui all'articoli 15 e 15-bis, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, e' erogata una tantum un'ulteriore indennità pari a 2.400 euro.
2. Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione ne' di rapporto di lavoro dipendente ne' di NASpI alla data di entrata in vigore del presente decreto, e' riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro. La medesima indennità e' riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione ne' di rapporto di lavoro dipendente ne' di NASpI alla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. Ai seguenti lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, e' riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro: 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 nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo; b) lavoratori intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto; c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile; d) incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, con reddito nell'anno 2019 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, alla data di entrata in vigore del presente decreto e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.
4. *(omissis)*
5. E' riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati: a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate; b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate; c) assenza di titolarità, alla data di entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.
6. Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno trenta contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del presente decreto al medesimo Fondo, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 75.000 euro, e non titolari di pensione ne' di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente di cui agli articoli 13, 14, 15, 17 e 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, senza corresponsione dell'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16 del medesimo decreto, e' riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro. La medesima indennità e' erogata anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno sette contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del presente decreto, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 35.000 euro.

dal comma 7 al comma 15. (Omissis).

Il Decreto riconosce **un'indennità una tantum** per determinate categorie di lavoratori che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo, in presenza di determinati requisiti, viene riconosciuta **un'indennità omnicomprensiva di 2.400 euro**:

- ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui agli artt. 15 e 15-bis del cd. Decreto “Ristori” (D.L. n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 176/2020);
- ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali e ai *lavoratori in somministrazione*, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali;
- ai lavoratori dipendenti stagionali e *lavoratori in somministrazione* appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori intermittenti; lavoratori autonomi, privi di partita IVA; incaricati alle vendite a domicilio;
- ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali;
- ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo.

Viene infine riconosciuta un'**indennità variabile**, determinata sulla base dei compensi percepiti nell'anno 2019, in favore dei collaboratori del settore dello sport.

## 6. Disposizioni in materia di Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpI

### Art. 16

#### *Disposizioni in materia di Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpI*

1. Per le «Nuove prestazioni di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)» concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2021 il requisito di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 non trova applicazione.
2. Agli oneri derivanti dal comma 1, valutati in 121 milioni di euro per l'anno 2021 e in 12 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 42.

Il Decreto semplifica i requisiti di accesso alla NASpI<sup>4</sup>, prevedendo che dall'entrata in vigore del Decreto e sino al 31 dicembre 2021, l'indennità è concessa a prescindere dalla sussistenza del requisito di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), del D. Lgs. n. 22/2015 e quindi anche in favore di quei lavoratori che hanno perduto involontariamente l'occupazione e che **non abbiano maturato 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono lo stato di disoccupazione**.

## 7. Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità

### Art. 15

#### *Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità*

1. All'articolo 26, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 2, al primo periodo, le parole «Fino al 15 ottobre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «Fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere

<sup>4</sup> Art. 3, comma 1, lett. a) e b) D.Lgs. n. 22/2015.

resa in modalita' agile ai sensi del comma 2-bis,» e, dopo il primo periodo e' aggiunto il seguente: «I periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono computabili ai fini del periodo di comporta e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilita', non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennita' di accompagnamento.»; b) al comma 2-bis, le parole «16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «16 ottobre 2020 e fino al 30 giugno 2021».

2. All'articolo 1, comma 481, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, le parole «28 febbraio 2021» sono sostituite dalle seguenti: «30 giugno 2021».

3. Per il periodo dal 1° marzo 2021 alla data di entrata in vigore del presente decreto si applica la disciplina di cui all'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, cosi' come modificato al presente articolo.

4. All'articolo 1, comma 483, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, le parole «53,9 milioni di euro» sono sostituite dalle seguenti: «157,0 milioni di euro».

5. All'onere derivante dal comma 4, pari a 103,1 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 42.

La disposizione estende dal 28 febbraio 2021 e sino alla data del 30 giugno 2021 il periodo di applicazione della tutela sanitaria dei lavoratori c.d. fragili, intervenendo principalmente sull'art. 26 del D. L. n. 18/2020 cd. "Cura Italia" (così come modificato dalla Legge di Bilancio 2021), disponendo che:

- **fino al 30 giugno 2021**, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio dei lavoratori - che versano in una condizione di rischio o che siano in possesso del riconoscimento di disabilita' - è **equiparato al ricovero ospedaliero** (comma 1, lett. a);
- tali periodi di assenza dal servizio **non sono computabili ai fini del periodo di comporta** e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilita', non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennita' di accompagnamento (comma 1, lett. a);
- a decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino **al 30 giugno 2021**, i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalita' agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o attraverso lo svolgimento di specifiche attivita' di formazione professionale anche da remoto (comma 1, lett. b).

La norma infine colma il vuoto normativo creatosi in materia di tutela sanitaria, disponendo l'applicazione retroattiva delle tutela sopra descritte anche per i periodi intercorrenti dal 28 febbraio 2021 e sino all'entrata in vigore del Decreto, ad oggi scoperti.

## 8. Disposizioni in materia di reddito di emergenza

### Art. 12

#### *Ulteriori disposizioni in materia di reddito di emergenza*

1. Nell'anno 2021, il reddito di emergenza di seguito «Rem» di cui all'articolo 82 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è riconosciuto per tre quote, ciascuna pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 34 del 2020, relative alle mensilita' di marzo, aprile e maggio 2021, ai nuclei familiari in condizioni di necessita' economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che siano in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti: a) un valore del reddito familiare nel mese di febbraio 2021 inferiore ad una soglia pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, del decreto-legge n. 34 del 2020; per i nuclei familiari che risiedono in abitazione in locazione, fermo restando l'ammontare del beneficio, la soglia è incrementata di un dodicesimo del valore annuo del canone di locazione come dichiarato ai fini ISEE ai sensi dell'articolo 4, comma 4, lettera a), del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 5 dicembre 2013; b) assenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennita' di cui all'articolo 10 del presente decreto-legge; c) possesso dei requisiti di

cui ai commi 2, lettere a), c) e d), 2-bis e 3, lettere a), b) e c), dell'articolo 82 del decreto-legge n. 34 del 2020. Il requisito di cui al comma 2, lettera c), dell'articolo 82 del decreto-legge n. 34 del 2020 è riferito all'anno 2020.

2. Le quote di Rem di cui al comma 1 sono altresì riconosciute, indipendentemente dal possesso dei requisiti di cui al medesimo comma, ferma restando in ogni caso l'incompatibilità di cui all'articolo 82, comma 3, lettera c) del decreto-legge n. 34 del 2020, e nella misura prevista per nuclei composti da un unico componente, ai soggetti con ISEE in corso di validità, ordinario o corrente, ai sensi dell'articolo 9 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non superiore ad euro 30.000, che hanno terminato tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Resta ferma l'incompatibilità con la fruizione da parte del medesimo soggetto delle indennità di cui al comma 1, lettera b), nonché l'incompatibilità con la titolarità, alla data di entrata in vigore del presente decreto, di un contratto di lavoro subordinato, con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità ai sensi dell'articolo 13, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ovvero di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero di una pensione diretta o indiretta, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità. La corresponsione del reddito di emergenza di cui al presente articolo è incompatibile con l'intervenuta riscossione, in relazione allo stesso periodo, del reddito di cittadinanza, di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 e con le misure di sostegno di cui all'articolo 10 del presente decreto-legge.

3. La domanda per le quote di Rem di cui al comma 1 è presentata all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) entro il 30 aprile 2021 tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso.

4. Il riconoscimento delle quote di Rem di cui al comma 1 è effettuato nel limite di spesa di 663,3 milioni di euro per l'anno 2021 e quello relative alle quote di cui al comma 2 è effettuato nel limite di spesa di 856,8 milioni di euro per l'anno 2021 e a tali fini l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 82, comma 10, primo periodo del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 è incrementata di 1.520,1 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui al primo periodo del presente comma e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto ai predetti limiti di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

5. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina di cui all'articolo 82 del decreto-legge n. 34 del 2020, ove compatibile.

6. Agli oneri derivanti dal comma 4 del presente articolo, pari a 1.520,1 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 42.

La disposizione riconosce per ulteriori tre mensilità - marzo, aprile e maggio 2021 - il reddito di emergenza di cui all'art. 82 del D.L. n. 34/2020 - per un importo pari ad 400 euro e fino ad 800 euro (elevabili ad 840 euro in casi specifici) - in favore dei nuclei familiari maggiormente colpiti dall'emergenza epidemiologica che possiedono cumulativamente le seguenti caratteristiche:

- abbiano un valore del reddito familiare nel mese di febbraio 2021 inferiore ad una soglia pari all'ammontare del beneficio. Per i nuclei familiari che risiedono in abitazione in locazione la soglia del beneficio è incrementata di un dodicesimo del valore annuo del canone di locazione come dichiarato ai fini ISEE;
- non vi siano componenti nel nucleo familiare che percepiscono o hanno percepito l'indennità *omnicomprensiva* di cui all'art. 10 del Decreto in esame;
- che siano soggetti con ISEE in corso di validità, ordinario o corrente, non superiore ad euro 30.000, che hanno terminato tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 le prestazioni di NASpI e DIS-COLL, che accedono alla quota del REM nella misura prevista per nuclei composti da un unico componente.

## 9. Disposizioni in materia di reddito di cittadinanza

| <b>Art. 11</b><br><i>Disposizioni in materia di reddito di cittadinanza</i>   |
|---|
| <p>1. Per l'anno 2021 l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e' incrementata di 1.000 milioni di euro per le finalita' ivi previste.</p> <p>2. Per l'anno 2021, qualora la stipula di uno o piu' contratti di lavoro subordinato a termine comporti un aumento del valore del reddito familiare di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), numero 4, del decreto-legge n. 4 del 2019 fino al limite massimo di euro 10.000 annui, il beneficio economico di cui all'articolo 5 del medesimo decreto-legge e' sospeso per la durata dell'attivita' lavorativa che ha prodotto l'aumento del valore del reddito familiare fino a un massimo di sei mesi. A tali fini l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 e' incrementata di 10 milioni di euro per l'anno 2021.</p> <p>3. Agli oneri derivanti dai commi 1 e 2 del presente articolo, pari a 1.010 milioni di euro per il 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 42.</p> |

Per l'annualità 2021 il Decreto incrementa le risorse stanziare per l'erogazione del reddito di cittadinanza per un ammontare pari ad 1 miliardo di euro.

Al contempo la norma dispone la sospensione dell'erogazione della misura - per un periodo massimo di sei mesi - nei confronti dei soggetti che stipulino durante la copertura del reddito di cittadinanza uno o più rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato tali da produrre un aumento della soglia del reddito familiare fino al limite massimo individuato in 10 mila euro annui.

## TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

| NORMATIVA DI RIFERIMENTO  | DURATA E PERIODO DI COMPETENZA  | ACCESSO AI TRATTAMENTI  |
|---|---|---|
| <p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 18/2020<br/>cd. Decreto “Cura Italia”</p> <p>Entrata in vigore: 17-03-2020</p>  | <p style="text-align: center;">9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020<br/>e comunque entro il mese di agosto 2020</p>  | <p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 23 febbraio 2020.</p>  |
| <p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 23/2020<br/>cd. Decreto “Liquidità”</p> <p>Entrata in vigore: 08-04-2020</p>  |   | <p style="text-align: center;">Le disposizioni previste dal Decreto Legge n. 18/2020<br/>(cd. Cura Italia) si applicano anche ai lavoratori in forza<br/>dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020.</p> |
| <p style="text-align: center;">Legge n. 27/2020<br/>conversione con modificazioni del D.L. n. 18/2020, cd.<br/>“Cura Italia”</p> <p>Entrata in vigore: 29-04-2020</p> | <p style="text-align: center;">Conferma le 9 settimane previste dal Decreto “Cura<br/>Italia” utilizzabili per periodi decorrenti dal 23 febbraio<br/>2020 al 31 agosto 2020.</p>   | <p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 17 marzo 2020.</p>   |
| <p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 34/2020<br/>cd. Decreto “Rilancio”</p> <p>Entrata in vigore: 19-05-2020</p>   | <p style="text-align: center;">Incrementa di ulteriori 9 settimane (5+4) le 9 settimane<br/>originariamente previste dal Decreto “Cura Italia” e così<br/>per un <u>totale di 18 settimane</u>.</p> <p style="text-align: center;"><u>5 settimane</u>: fruibili per periodi decorrenti dal 23<br/>febbraio 2020 al 31 agosto 2020 per i soli datori di<br/>lavoro che hanno interamente fruito il periodo<br/>precedentemente concesso.</p> <p style="text-align: center;"><u>4 settimane</u>: per periodi decorrenti dal 1° settembre<br/>2020 al 31 ottobre 2020.</p> | <p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 25 marzo 2020.</p>   |
| <p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 52/2020</p> <p>Entrata in vigore: 17-06-2020</p>  | <p style="text-align: center;">Per i datori di lavoro che hanno interamente fruito del<br/>periodo di 14 settimane (9+5) previsto dal Decreto<br/>Rilancio, prevede la possibilità di fruire delle ulteriori 4<br/>settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre<br/>2020.</p>  |   |

## TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

| NORMATIVA DI RIFERIMENTO  | DURATA E PERIODO DI COMPETENZA   | ACCESSO AI TRATTAMENTI  |
|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">Legge n. 77/2020<br/>conversione con modificazioni del D.L. n. 34/2020, c.d.<br/>“Rilancio”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 17-07-2020</p> | <p style="text-align: center;">Recepisce le modifiche introdotte dal D.L. n. 52/2020.</p>  | <p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 25 marzo 2020.</p>   |
| <p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 104/2020<br/>cd. Decreto “Agosto”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 15-08-2020</p>  | <p style="text-align: center;">Prevede ulteriori 18 (9+9) settimane di trattamento di integrazione salariale per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.</p> <p>La seconda <i>tranche</i> di 9 settimane di trattamento viene subordinata al versamento di un contributo addizionale variabile in ragione della diminuzione di fatturato<sup>1</sup>.</p> <p>N.B.: i periodi di integrazione richiesti e autorizzati ai sensi dei precedenti Decreti, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime 9 settimane di trattamento previste dal Decreto Agosto.</p> | <p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 13 luglio 2020<sup>2</sup>.</p> <p style="text-align: center;">Il cd. Decreto “Ristori quater” ha riconosciuto la possibilità di accesso anche ai lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020 (v. <i>infra</i>).</p> |
| <p style="text-align: center;">Legge n. 126/2020<br/>conversione con modificazioni del D. L. n. 104/2020,<br/>cd. “Agosto”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 13-10-2020</p> | <p style="text-align: center;">Non apporta modifiche sostanziali alla formulazione originaria prevista dal Decreto Agosto.</p>   |   |
| <p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 137/2020<br/>cd. Decreto “Ristori”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 29-10-2020</p>   | <p style="text-align: center;">Prevede ulteriori 6 settimane di trattamento di integrazione salariale per periodi decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021.</p> <p>Le 6 settimane possono essere richieste dai datori di lavoro che hanno interamente fruito delle seconde 9 settimane previste dal Decreto Agosto o dai datori di</p>   | <p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020<sup>5</sup>.</p>   |

<sup>1</sup> Sul tema, la risposta del Ministero del Lavoro del 23.11.2020 alla richiesta di Parere presentata da Assolavoro ha specificato che il contributo addizionale, in caso di somministrazione di lavoro, va versato dalle Agenzie al Fondo di Solidarietà di settore sulla base della diminuzione di fatturato dell'utilizzatore.

<sup>2</sup> La data del 13 luglio 2020 non è menzionata nel dettato normativo ma viene individuata dall'INPS con la Circolare n. 115/2020.

<sup>5</sup> La data del 9 novembre 2020 viene individuata dal Decreto “Ristori bis”.

## TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

| NORMATIVA DI RIFERIMENTO   | DURATA E PERIODO DI COMPETENZA  | ACCESSO AI TRATTAMENTI   |
|--|---|--|
|  | <p>lavoro ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. del 24 ottobre 2020<sup>3</sup>.</p> <p>I datori di lavoro, eccetto determinati casi<sup>4</sup>, per poter fruire delle 6 settimane dovranno versare un contributo addizionale (cfr. Nota n.1).</p> <p>N.B.: i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del Decreto Agosto, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle 6 settimane previste dal Decreto Ristori.</p> |  |
| <p style="text-align: center;">Decreto n. 149/2020<br/>cd. Decreto “Ristori bis”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 09-11-2020</p>      |   | <p>Estende i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto n. 137/2020 (cd. Decreto Ristori) ai lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020.</p>  |
| <p style="text-align: center;">Decreto n. 157/2020<br/>cd. Decreto “Ristori quater”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 30- 11- 2020</p> |   | <p>Riconosce la possibilità di accedere ai trattamenti di integrazione salariale del D.L. n. 104/2020 (cd. Decreto “Agosto”) anche ai lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020, data di entrata in vigore del D.L. n. 149/2020 (cd. Decreto “Ristori bis“)<sup>6</sup>.</p> |
| <p style="text-align: center;">Legge n. 178/2020<br/>c.d. Legge di Bilancio 2021</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 01-01-2021</p>      | <p>Prevede 12 settimane di trattamento di integrazione salariale per periodi ricompresi tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.</p> <p style="text-align: center;">Nessun contributo addizionale.</p> <p>N.B.: i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del Decreto Ristori collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021</p>   | <p>Lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio.</p>  |

<sup>3</sup> D.P.C.M. del 24 ottobre 2020 sostituito dal D.P.C.M. del 3 novembre 2020 le cui disposizioni si applicano a decorrere dal 6 novembre 2020 e sono efficaci sino al 3 dicembre 2020.

<sup>4</sup> Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20%, dai datori di lavoro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019, e dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive.

<sup>6</sup> Nel limite di 35,1 milioni di euro ripartito in 24,9 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario e in 10,2 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga.



## TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

| NORMATIVA DI RIFERIMENTO   | DURATA E PERIODO DI COMPETENZA  | ACCESSO AI TRATTAMENTI   |
|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 41/2021<br/>c.d. Decreto “Sostegni”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 23-03-2021</p> | <p style="text-align: center;">sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio.</p> <p>Introduce ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale differenziati sia nell’arco temporale di collocazione che nel numero delle settimane richiedibili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 13 settimane di CIGO, fruibili per periodi ricompresi tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021;</li> <li>- 28 settimane di CIGD/A.O., fruibili per periodi ricompresi tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021</li> </ul> <p style="text-align: center;">Nessun contributo addizionale.</p> <p>N.B.: i nuovi periodi di trattamento di integrazione salariale devono ritenersi aggiuntivi ai precedenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2021<sup>7</sup>. Ne deriva che si potrà fruire di complessive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25 settimane di CIGO tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021 (12 settimane dal 01-01-21 al 31-03-2021 / 13 settimane dal 01-04-21 al 30-06-21);</li> <li>- 40 settimane di CIGD/A.O. tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021 (12 settimane dal 01-01-21 al 30-06-2021 / 28 settimane dal 01-04-2021 al 31-12-2021).</li> </ul> | <p style="text-align: center;">Lavoratori in forza al 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del Decreto “Sostegni”.</p> |

<sup>7</sup>Inps, Messaggio n. 1297/2021

## TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE IN DEROGA

| ACCORDO  | DURATA E PERIODO DI COMPETENZA   | ACCESSO AL TRATTAMENTO E PLATEE   |
|--|--|---|
| <p style="text-align: center;">Accordi 6-10 marzo 2020<br/>e 9 maggio 2020</p> | <p style="text-align: center;">9 settimane da attivarsi entro il 31 agosto 2020.</p> <p style="text-align: center;">Le istanze di TIS in deroga comunicate entro il 31 agosto 2020 alle OO.SS. vengono finanziate dal Fondo di Solidarietà sino alla scadenza del trattamento ivi previsto.</p> <p style="text-align: center;">Le proroghe ed i rinnovi effettuati dal 1° settembre 2020 dei trattamenti di TIS in deroga avviati entro il 31 agosto vengono finanziati dal Fondo di Solidarietà sino alla scadenza del trattamento prorogato/rinnovato.</p> | <p>Lavoratori assunti dall’Agenzia per il Lavoro dal 26 marzo 2020<sup>1</sup> anche nel caso in cui sia attivo un ammortizzatore emergenziale presso l’utilizzatore.</p> <p style="text-align: center;"><u>Platee:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Azienda senza dipendenti;</li> <li>• P.A./Appalto presso P.A.;</li> <li>• Esaurimento ferie/permessi/rol;</li> <li>• Impossibilità attivazione smart working;</li> <li>• Lavoratore residente/domiciliato in “zona rossa”;</li> <li>• Azienda con sede legale in “zona rossa”;</li> <li>• Altro.</li> </ul>  |
| <p style="text-align: center;">Accordo del 24 novembre 2020</p>                | <p style="text-align: center;">9 settimane dal 1° novembre 2020 e comunque da attivarsi entro il 31 gennaio 2021.</p>  | <p style="text-align: center;"><u>Platee:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori impiegati nella Pubblica Amministrazione/Appalto presso P.A.;</li> <li>• Lavoratori assunti a decorrere dal 14 luglio 2020 ed in forza alla data del 9 novembre 2020, qualora, in base alla normativa vigente, non possano accedere al trattamento di TIS semplificato;</li> <li>• Lavoratori assunti a decorrere dal 10 novembre che abbiano prestato servizio per almeno 5 giorni lavorativi presso il medesimo utilizzatore;</li> <li>• Lavoratori inviati in missione presso aziende senza dipendenti.</li> </ul> |
| <p style="text-align: center;">Accordo del 10 febbraio 2021</p>                | <p style="text-align: center;">12 settimane da attivarsi entro il 30 giugno 2021.</p>  | <p style="text-align: center;"><u>Platee:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori impiegati nella Pubblica Amministrazione/Appalto presso P.A.;</li> <li>• Lavoratori assunti a decorrere dal 10 novembre (ovvero “in forza ad una data successiva al 1°</li> </ul>   |

<sup>1</sup> L’Accordo del 9 maggio 2020 prevedeva che la misura fosse applicabile ai lavoratori assunti dall’ApL dopo il 18 marzo 2020. Successivamente la Commissione Paritetica (rif. Verbale del 20 maggio 2020), in virtù degli interventi normativi in materia di ammortizzatori sociali COVID-19, ha precisato che potevano accedere al trattamento i lavoratori assunti dall’ApL dal 26 marzo 2020.

## TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE IN DEROGA

| ACCORDO | DURATA E PERIODO DI COMPETENZA   | ACCESSO AL TRATTAMENTO E PLATEE   |
|---------|--|---|
|         | N.B.: eventuali settimane fruitive ex Accordo 24 novembre 2020 ricadenti nel periodo 01-01-2021/31-01-2021 sono computate nelle 12 settimane in oggetto. | <p><i>gennaio 2021, nonché alla data successiva eventualmente individuata dalla prassi o dalla sopravvenuta legislazione”<sup>2</sup></i>, che abbiamo prestato servizio per almeno 5 giorni lavorativi presso il medesimo utilizzatore;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori inviati in missione presso aziende senza dipendenti.</li> <li>• Esaurimento ferie/permessi/rol dei lavoratori in somministrazione impiegati in aziende utilizzatrici che non attivano ammortizzatori sociali emergenziali, purché immediatamente conseguenziale ad eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica.</li> </ul> |

<sup>2</sup> Verbale Commissione Paritetica del 10 febbraio 2021 in materia di “TIS in deroga, Accordo 24 novembre 2020 e Legge di Bilancio 2021”.