

Agenzie per il Lavoro
Loro sedi
Roma, 10 giugno 2021

Circolare n. 3/2021

Oggetto: Conversione in Legge del c.d. Decreto “Sostegni” e Decreto Legge c.d. “Decreto Sostegni-bis” – Disposizioni lavoristiche, primissime indicazioni operative.

Prot.n.4.2021

Spett.li Agenzie per il lavoro,

Inviando, in allegato alla presente, una scheda di sintesi riepilogativa delle previsioni di maggior rilievo in materia lavoristica introdotte dai seguenti provvedimenti normativi:

- **Legge n. 69/2021**, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 21 maggio 2021, recante il "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19*", ed entrata in vigore il 22 maggio 2021;
- **Decreto Legge n. 73/2021** (c.d. Decreto Sostegni-bis), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021, recante "*Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali*", ed entrato in vigore il 26 maggio 2021.

Tra le misure lavoristiche esaminate segnaliamo in particolare le modifiche in materia di fruizione degli ammortizzatori sociali emergenziali e ordinari nonché le disposizioni in materia di contratto di rioccupazione.

More solito, ci riserviamo di fornire ulteriori e tempestivi aggiornamenti in ordine alle innovazioni normative intervenute anche alla luce di eventuali contributi interpretativi che perverranno in materia.

Cordiali saluti.

L'Amministratore delegato
Agostino Di Maio



Nota Tecnica

Legge n. 69/2021

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”.

Decreto Legge n. 73/2021

“Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali”.

Le principali novità

Principali indicazioni

Indice

Legge n. 69/2021:

1. *Nuove disposizioni in materia di trattamenti emergenziali* pag.4
2. *Indennità COVID-19 per lavoratori in somministrazione nel comparto sanità* pag.5

Decreto Legge n. 73/2021 c.d. “Sostegni-bis”:

1. *Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale* pag.6
2. *Disposizioni in materia di integrazione salariale ordinari e blocco dei licenziamenti* pag.7
3. *Nuovi ammortizzatori e divieto di proroga/rinnovo dei contratti a termine* pag.9
4. *Contratto di rioccupazione* pag.10
5. *Contratto di espansione* pag.13
6. *Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio* pag.13
7. *Disposizioni in materia di Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpI* pag.14
8. *Indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo* pag.15
9. *Indennità per i collaboratori sportivi* pag.15

Legge n. 69/2021

1. Nuove disposizioni in materia di trattamenti emergenziali

Art. 8 Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale	Art. 8 Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale
1..	1. <i>ident.</i>
2..	2. <i>ident.</i>
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 e' fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.	<p>2-bis. I trattamenti di cui ai commi 1 e 2 possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di cui all'articolo 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.</p> <p>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, è il termine di presentazione di cui al presente comma, a pena di decadenza fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.</p> <p>3-bis. I termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, sono differiti al 30 giugno 2021. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano nel limite di spesa di 5 milioni di euro per l'anno 2021, che costituisce tetto di spesa massima. L'INPS provvede al monitoraggio degli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma al fine di garantire il rispetto del relativo limite di spesa.</p> <p>3-ter. Agli oneri derivanti dal comma 3-bis, pari a 5 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 41 del presente decreto.</p>
4..	4. <i>ident.</i>
5..	5. <i>ident.</i>
6..	6. <i>ident.</i>
7..	7. <i>ident.</i>
8..	8. <i>ident.</i>
9..	9. <i>ident.</i>
10..	10. <i>ident.</i>
11..	11. <i>ident.</i>
12..	12. <i>ident.</i>
13..	13. <i>ident.</i>
14..	14. <i>ident.</i>

In sede di conversione in Legge è stato introdotto **il comma 2-bis** con lo scopo di **coprire il “vuoto”** di copertura dei trattamenti di integrazione salariale generatosi nell'ultima settimana di marzo¹, prevedendo che **le settimane di integrazione salariale introdotte dal D.L. “Sostegni” siano concesse in continuità con le precedenti** riconosciute dalla Legge di Bilancio 2021.

¹ A tal riguardo si precisa che già l'INPS, con Comunicato del 16 aprile 2021, aveva fornito un primo orientamento interpretativo sulla collocazione dei trattamenti di integrazione salariale previste dal D.L. “Sostegni”, chiarendo che quest'ultimi comprendono anche i periodi decorrenti dalla settimana in cui è collocato il 1° aprile, pertanto sono imputabili alle settimane di trattamento previste dal Decreto anche i giorni lavorativi (29, 30 e 31 marzo 2021), risultanti invece in base al dettato normativo privi di copertura.

Nello specifico, in caso di integrale fruizione delle dodici settimane di cassa previste dalla Legge di Bilancio 2021, i datori di lavoro - **già a decorrere dal 29 marzo 2021** - **possono richiedere le ulteriori settimane introdotte dal D.L. “Sostegni”**, anticipando dunque la fruizione rispetto alla data convenzionale del 1° aprile come previsto dal comma 1 del citato Decreto.

Ciò premesso, la norma permette pertanto ai datori di lavoro di fruire - **in via continuativa** - di:

- **complessive 25 settimane di CIGO** dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 (12 settimane *ex* Legge di Bilancio 2021/ 13 settimane *ex* D.L. “Sostegni”);
- **complessive 40 settimane di CIGD e Assegno ordinario** dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 (12 settimane *ex* Legge di Bilancio 2021/ 28 *ex* D.L. “Sostegni”).

Segnaliamo inoltre che la Legge in trattazione apporta modifiche ai termini individuati a pena di decadenza per l’invio delle domande di ammortizzatori e per la trasmissione dei dati necessari al pagamento degli stessi, prorogandoli fino al 30 giugno 2021.

Infine, come di consueto, rimettiamo in allegato la tabella riepilogativa aggiornata relativa ai trattamenti di integrazione salariale emergenziali.

2. Indennità COVID-19 per lavoratori in somministrazione nel comparto sanità

Art. 18-bis Indennità COVID-19 per i lavoratori in somministrazione del comparto sanità
1. Ai lavoratori in somministrazione del comparto sanità, in servizio alla data del 1° maggio 2021, e' riconosciuta un'indennità connessa all'emergenza epidemiologica in atto, il cui importo, nel limite di spesa di 8 milioni di euro per l'anno 2021 che costituisce tetto di spesa massimo, e' definito con decreto del Ministero della salute da adottare, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla base dei dati certificati inviati dalle regioni. Il decreto di cui al presente comma stabilisce, altresì, le modalità di erogazione dell'indennità, alla quale si applica l'articolo 10-bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176. 2. Agli oneri di cui al comma 1, pari a 8 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 41 del presente decreto. Conseguentemente il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato e' incrementato di 8 milioni di euro per l'anno 2021».

Il Decreto introduce una nuova indennità connessa all’emergenza in atto in favore **dei lavoratori in somministrazione del comparto sanità** che risultano in servizio alla data **del 1° maggio 2021**.

L’importo dell’indennità spettante sarà individuato con successivo Decreto del Ministero della Salute, da emanare entro 60 giorni decorrenti dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione (*rectius* dal 22 maggio 2021).

Si precisa infine che la nuova indennità delineata dalla norma in trattazione non concorre alla formazione del reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi e del valore della produzione ai fini IRAP e non rileva ai fini della deducibilità di interessi passivi e altre componenti negative di reddito².

² Art. 10-bis del D.L. n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 176/2020.

Decreto Legge n. 73/2021

1. Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale

Art. 40

Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale

1. In alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al primo semestre dell'anno 2019, possono presentare, previa stipula di accordi collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 4 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra la data di entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2021. La riduzione media oraria non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo di cui al presente comma è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo di cui al presente comma. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al presente comma devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Ai lavoratori impiegati a orario ridotto ai sensi del presente comma è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70 per cento della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei limiti di importo previsti dall'articolo 3, comma 5 del decreto legislativo 4 settembre 2015, n. 148, e la relativa contribuzione figurativa. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.

2. I trattamenti di cui al comma 1 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del 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. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede ai sensi dell'articolo 77.

3. *(omissis)*

4. *(omissis)*

5. *(omissis)*

6. Alle minori entrate derivanti dal comma 3, rispettivamente pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021 e valutate in 24 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 77.

Il Decreto Sostegni-*bis* riconosce ai datori di lavoro privati³, che nel primo semestre 2021 hanno avuto un calo di fatturato del 50% rispetto al primo semestre 2019, la possibilità di presentare domanda di **cassa integrazione guadagni straordinaria** - in alternativa agli ammortizzatori di cui al D. Lgs n. 148/2015 - **per una durata massima di 26 settimane**⁴, nel periodo decorrente **dal 26 maggio 2021** (data di entrata in vigore del Decreto Legge) **al 31 dicembre 2021**.

La misura è concessa ai soli datori di lavoro che abbiano stipulato accordi collettivi aziendali⁵ di riduzione dell'attività dei lavoratori, in forza alla data di entrata in vigore del Decreto, finalizzati a garantire il mantenimento dei livelli occupazionali nella successiva fase di ripresa delle attività.

L'erogazione del trattamento di integrazione salariale è tuttavia subordinata al rispetto delle seguenti condizioni:

³ Datori di lavoro privati di cui all'art.8, comma 1 del D.L. n. 41/2021 c.d. Decreto "Sostegni".

⁴ In deroga alle disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs n. 148/2015.

⁵ Ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs n. 81/2015.

- la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati;
- per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può superare il 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo è stipulato;
- il trattamento speciale di integrazione salariale riconosciuto ai lavoratori impiegati a orario ridotto, è fissato al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei limiti di importo previsti dalla normativa vigente e la relativa contribuzione figurativa;
- ai fini della concessione della misura **non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.**

La disposizione specifica altresì che il trattamento retributivo va determinato inizialmente senza tener conto degli aumenti retributivi previsti dai contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedenti l'accordo e sarà ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Gli accordi collettivi devono specificare anche le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare l'orario in aumento. In questi casi il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Infine per l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal comma 1 della norma sono stanziati 557,8 milioni di euro come limite di spesa massimo individuato con riferimento all'annualità 2021.

2. Disposizioni in materia di integrazione salariale e blocco dei licenziamenti

Art. 40 (commi 3-5) Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale e blocco dei licenziamenti
<p>1. In alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al primo semestre dell'anno 2019, possono presentare, previa stipula di accordi collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 4 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra la data di entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2021. La riduzione media oraria non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo di cui al presente comma è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo di cui al presente comma. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al presente comma devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Ai lavoratori impiegati a orario ridotto ai sensi del presente comma è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70 per cento della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei limiti di importo previsti dall'articolo 3, comma 5 del decreto legislativo 4 settembre 2015, n. 148, e la relativa contribuzione figurativa. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.</p> <p><i>(omissis)</i></p>

3. I datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che a decorrere dalla data del 1 luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale ai sensi degli articoli 11 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo fino al 31 dicembre 2021. Il beneficio contributivo di cui al primo periodo del presente comma è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al secondo 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 al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

4. Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi del comma 3 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano altresì sospese nel medesimo periodo 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 nel medesimo periodo, 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.

5. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 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 Sostegni-*bis* riconosce ai datori di lavoro privati⁶ che sospendono o riducono l'attività lavorativa dal 1° luglio 2021 e che presentano domanda di **cassa integrazione ordinaria o straordinaria con causali non connesse all'emergenza COVID-19**⁷, la possibilità di fruire dei trattamenti di integrazione salariale richiesti **esonerandoli fino al 31 dicembre 2021 dal pagamento del contributo addizionale** previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015.

La fruizione dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal comma 3⁸ della norma comporterà l'impossibilità per il datore di lavoro di procedere a licenziamenti individuali e collettivi. Il "nuovo" blocco dei licenziamenti introdotto dal Decreto prevede difatti che - per tutta la durata del trattamento fruibile entro il 31 dicembre 2021 - alle aziende beneficiarie resta preclusa la possibilità di avviare procedure di licenziamento collettivo, nonché di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

Nel medesimo periodo restano altresì sospese le procedure pendenti avviate in data successiva al 23 febbraio 2020.

In linea con quanto disposto sinora in materia, il blocco dei licenziamenti delineato dalla norma non opera per le seguenti fattispecie:

⁶ Datori di lavoro di cui all'art.8, comma 1 del D.L. n. 41/2021 c.d. Decreto "Sostegni".

⁷ Ai sensi degli artt. 11 e 21 del D.Lgs. n. 148/2015.

⁸ Trattamenti di cassa integrazione ordinaria e di cassa integrazione straordinaria.

- nelle ipotesi di cessazione definitiva dell'attività dell'impresa nonché in caso di cessazione definitiva di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- qualora sia stipulato un accordo collettivo aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, volto ad incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro. Il divieto è da intendersi limitato ai soli lavoratori coinvolti nello stesso;
- 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;
- nelle ipotesi in cui lavoratori già impiegati nell'appalto, siano riassunti a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Precisiamo infine che la norma introduce **un nuovo ed “ulteriore” blocco dei licenziamenti**, che non si sostituisce al blocco generalizzato introdotto dal D.L. c.d. “Sostegni”, per la cui disamina rimandiamo per pronto riferimento alla Circolare Assolavoro n. 2/2021.

3. Nuovi ammortizzatori e divieto di proroga/rinnovo dei contratti a termine

NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Art. 40 D.L. n. 73/2021
<p>1. In alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al primo semestre dell'anno 2019, possono presentare, previa stipula di accordi collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 4 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra la data di entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2021. La riduzione media oraria non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo di cui al presente comma è stipulato. [...]</p> <p><i>(omissis)</i></p> <p>3. I datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che a decorrere dalla data del 1 luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale ai sensi degli articoli 11 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo fino al 31 dicembre 2021. Il beneficio contributivo di cui al primo periodo del presente comma è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al secondo 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 al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.</p> <p><i>(omissis)</i></p>
Art. 19bis D.L. n. 18/2020
<p>1. Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.</p>

I nuovi ammortizzatori sociali introdotti dal Decreto impattano in termini problematici sulla disciplina del contratto a termine e, conseguentemente anche sul contratto a termine a scopo di somministrazione. Una questione di rilievo concerne la deroga introdotta dall'art. 19bis del D.L. n. 18/2020 - rimesso nella tabella che precede - in materia di proroghe/rinnovi dei contratti a termine in costanza di fruizione di ammortizzatori sociali emergenziali.

Come noto l'art. 19bis consente, in deroga al divieto generale, la proroga e il rinnovo dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, allorché l'azienda abbia attivo un ammortizzatore emergenziale.

Orbene, l'art. 40 (commi 1 e 3) del Decreto riconosce, come visto nel paragrafo che precede, la possibilità ai datori di lavoro privati di attivare **strumenti di CIGO e/o di CIGS con causali NON COVID-19⁹**.

La lettera della disposizione sembra non lasciare spazio ad interpretazioni che permettano di inquadrare anche tali “nuovi” trattamenti nella categoria degli ammortizzatori emergenziali¹⁰, relegandoli quindi al rango di ammortizzatori sociali **ordinari**, seppur con una disciplina agevolata.

Stante il tenore letterale della norma **si ritiene pertanto che, in sede di primissima interpretazione e a tutela in primo luogo delle Agenzie e delle aziende utilizzatrici, non sia possibile prorogare/rinnovare contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione**, allorché l'azienda (utilizzatrice) attivi gli ammortizzatori da ultimo richiamati ed introdotti dal Decreto Sostegni-bis.

Ci riserviamo come sempre di fornire maggiori approfondimenti anche a valle di un necessario intervento chiarificatore in sede interpretativa, nonché del consolidarsi di una univoca lettura delle norme in commento.

4. Contratto di rioccupazione

Art. 41 Contratto di rioccupazione
1. In via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021 e' istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150 nella fase di ripresa delle attivita' dopo l'emergenza epidemiologica. Il contratto di cui al presente articolo e' stipulato in forma scritta ai fini della prova. 2. Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione e' la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo

⁹ Sul tema si rinvia a quanto precisato con dalla Relazione Illustrativa al D.L. Sostegni-bis: “*Il comma 3 prevede, per i datori di lavoro che, a decorrere dal 1° luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e non possono più accedere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria con causale Covid 19 concessi ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto-legge sostegni n. 41/2021, qualora accedano cassa integrazione ordinaria (CIGO) di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 148/2015 e alla cassa integrazione straordinaria (CIGS) di cui all'articolo 21 del medesimo decreto, l'esonero dal pagamento del contributo addizionale previsto dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 148/2015 a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale*”.

¹⁰ Art. 19-22 del D.L. n. 18/2020 e ss.mm.ii.

contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

3. Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

4. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di cui al presente articolo e' riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

6. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 5 spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unita' produttiva.

7. Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento ai sensi del comma 3, o il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unita' produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con gli esoneri di cui al comma 5, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio gia' fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

8. Il beneficio previsto dal comma 5 e' cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente e nei casi di cui al comma 3, primo e secondo periodo, lo stesso e' oggetto di recupero da parte dell'ente previdenziale.

9. Il beneficio previsto dal comma 5 e' concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo e' subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

10. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 9 e' riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attivita' 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 al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

11. Alle minori entrate derivanti dai commi da 1 a 9, pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022 e valutate in 42 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede quanto a 202 milioni di euro per l'anno 2022 mediante le maggiori entrate derivanti dai medesimi commi da 1 a 9 e quanto a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021, a 90,8 milioni di euro per l'anno 2022 e a 42 milioni di euro per l'anno 2024 ai sensi dell'articolo 77.

Il Decreto introduce, **in via sperimentale**, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021, il c.d. **contratto di rioccupazione** quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **legato alla formazione** e diretto ad **incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione**¹¹ nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Il contratto di rioccupazione, che va stipulato in forma scritta ai fini della prova, da un lato difatti prevede la formazione per il lavoratore e dall'altro un **esonero contributivo per i datori di lavoro che ne fanno ricorso**.

Più nel dettaglio, la condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un **progetto individuale di inserimento di una durata di 6 mesi**¹², finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso.

¹¹ Ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2015.

¹² Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Al termine del periodo di inserimento **le parti possono recedere dal contratto**, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con relativo preavviso che decorre dal termine del periodo di inserimento¹³. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione.

In caso di mancato recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per quanto non espressamente previsto dall'articolo in esame si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di rioccupazione è riconosciuto, per un periodo massimo di 6 mesi, **l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Allo sgravio **si applicano i principi generali di fruizione in materia di incentivi** di cui all'art. 31 del D. Lgs. n. 150/2015: ciò legittima, qualora ve ne fosse bisogno, la piena applicabilità di tale nuovo istituto alla disciplina del lavoro in somministrazione.

Inoltre i datori di lavoro privati per poter fruire dello sgravio non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della L. n. 604/1966 o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. n. 223/1991, nella medesima unità produttiva.

L'esonero sarà **soggetto a revoca** in caso di:

- licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento;
- licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione.

Il **beneficio è cumulabile**, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente.

L'incentivo è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*», **cd. Temporary Framework**, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

L'efficacia delle disposizioni dell'articolo in esame è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

¹³ In tal caso il beneficio contributivo sarà oggetto di recupero da parte dell'Ente previdenziale.

5. Contratto di espansione

Art. 39 Disposizioni in materia di contratto di espansione
<p>1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente decreto, all'articolo 41, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, le parole "500 unità" e "250 unità" sono sostituite dalle seguenti: "100 unità" e, conseguentemente, i limiti di spesa di cui ai commi 5-bis e 7 sono incrementati rispettivamente di 35 milioni di euro per l'anno 2021, 91 milioni di euro per l'anno 2022 e 50,5 milioni di euro per l'anno 2023 e di 66,7 milioni di euro per l'anno 2021 e 134,5 milioni di euro per l'anno 2022.</p> <p>2. Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo pari a 101,7 milioni di euro per l'anno 2021, a 225,5 milioni di euro per l'anno 2022 e a 50,5 milioni di euro per l'anno 2023 si provvede ai sensi dell'articolo 77.</p> <p>3. Al comma 5-bis dell'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 le parole "3,7 milioni di euro per l'anno 2024" sono sostituite dalle parole "30,4 milioni di euro per l'anno 2024". Agli oneri derivanti dal presente comma pari a 26,7 milioni di euro per l'anno 2024 si provvede ai sensi dell'articolo 77.</p>

Il Decreto amplia la platea dei destinatari del contratto di espansione 2021 prevedendo la possibilità di accesso anche alle **aziende con almeno 100 dipendenti**, sia in relazione alla riduzione dell'orario per la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi che per quel che riguarda il c.d. scivolo pensionistico.

Già la Legge di Bilancio 2021 (L. n. 178/2020¹⁴) aveva abbassato la soglia a 500 unità per l'avvio dei percorsi di riorganizzazione e reindustrializzazione, rispetto alle 1.000 originariamente previste dal cd. Decreto Crescita del 2019, e a 250 unità per il prepensionamento.

Resta invece invariata la procedura di consultazione sindacale utile alla stipula in sede governativa del contratto di espansione.

6. Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio

Art. 43 Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio
<p>1. Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e' riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già' fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero e' riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>2. Ai datori di lavoro che abbiano beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano fino al 31 dicembre 2021 i divieti di cui all'articolo 8, commi da 9 a 11, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41.</p> <p>3. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dell'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 con efficacia retroattiva e l'impossibilità' di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 8, commi 1 e 2, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41.</p> <p>4. L'esonero di cui al comma 1 e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. Il beneficio contributivo di cui al comma 1 e' riconosciuto, fermo restando quanto previsto dal comma 5, nel limite di minori entrate contributive pari a 770,0 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo 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 al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.</p> <p>5. Il beneficio previsto di cui al comma 1 e' concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo e' subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.</p> <p>6. Alle minori entrate derivanti dai commi da 1 a 5, pari a 770 milioni di euro per l'anno 2021 e valutate in 97 milioni di euro per l'anno 2023 si provvede ai sensi dell'articolo 77.</p>

¹⁴ Art.1, comma 349 della L. n. 178/2020 c.d. Legge di Bilancio 2021.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto in esame - 26 maggio 2021 - la norma riconosce ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, **nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nel primo trimestre del 2021**, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero è riparametrato e applicato su base mensile.

Ai beneficiari si applicano, fino al 31 dicembre 2021, le regole del **divieto di licenziamento** previste dall'art. 8, commi da 9 a 11, del D.L. n 41/2021 (c.d. Decreto Sostegni).

L'eventuale violazione del blocco dei licenziamenti da parte del datore di lavoro che utilizza il beneficio contributivo comporta la **revoca dell'agevolazione con effetto retroattivo e l'impossibilità di richiedere l'attivazione dei trattamenti integrazione salariale COVID-19**.

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

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», **c.d. Temporary Framework**, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

L'efficacia delle disposizioni dell'articolo in esame è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

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

Art. 38 Disposizioni in materia di NASPI
1. Fino al 31 dicembre 2021 per le prestazioni in pagamento dal 1 giugno 2021 e' sospesa l'ulteriore applicazione dell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e le stesse sono confermate nell'importo in pagamento alla data di entrata in vigore del presente decreto e per le nuove prestazioni decorrenti nel periodo dal 1 giugno 2021 fino al 30 settembre 2021 e' sospesa fino al 31 dicembre 2021 l'applicazione dell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Dal 1° gennaio 2022 trova piena applicazione l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e l'importo delle prestazioni in pagamento con decorrenza antecedente il 1° ottobre 2021 e' calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.
2. Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo, valutati in 327,2 per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 77.

Il Decreto Sostegni-*bis* apporta ulteriori modifiche in ordine all'erogazione della NASpI¹⁵, prevedendo che fino al 31 dicembre 2021, per le indennità in pagamento dalla data del 1° giugno nonché per le nuove prestazioni decorrenti dal 1° giugno 2021 fino al 30 settembre 2021, all'indennità di NASpI **non si applica la riduzione mensile del 3%** disposta dall'art. 4, comma 3 del D.Lgs. n. 22/2015 a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

¹⁵ Ricordiamo che già il D.L. n. 41/2021 c.d. Decreto "Sostegni" era intervenuto in materia disponendo all'articolo 16 che la NASpI sia riconosciuta anche in favore di quei lavoratori che non possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Dal 1° gennaio 2022 troverà nuovamente applicazione la riduzione percentuale prevista e l'importo delle indennità di NASpI in pagamento con decorrenza antecedente al 1° ottobre 2021 sarà calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

8. Indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo

Art. 42 Proroga indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo
1. Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 10, commi da 1 a 9, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n.69, e' erogata una tantum un'ulteriore indennità pari a euro 1.600.
2. <i>Omissis</i>
3. <i>Omissis</i>
4. <i>Omissis</i>
5. <i>Omissis</i>
6. <i>Omissis</i>
7. <i>Omissis</i>
8. <i>Omissis</i>
9. <i>Omissis</i>
10. <i>Omissis</i>

In presenza di **specifici requisiti** viene prevista un'ulteriore **indennità una tantum pari a 1.600 euro** per le seguenti categorie di lavoratori:

- beneficiari dell'indennità di 2.400 euro concessa dal c.d. Decreto Sostegni (D.L. n. 41/2021);
- lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori **in somministrazione** del settore del turismo e degli stabilimenti termali;
- dipendenti stagionali e lavoratori **in somministrazione** di settori diversi da turismo e stabilimenti termali;
- lavoratori intermittenti;
- lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- incaricati alle vendite a domicilio;
- lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo;

La domanda per la richiesta dell'indennità dovrà essere presentata all'INPS entro il 31 luglio 2021 tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso.

9. Indennità per i collaboratori sportivi

Art. 44 Indennità per i collaboratori sportivi
1. E' erogata dalla società Sport e Salute s.p.a., nel limite massimo di 220 milioni di euro per l'anno 2021, un'indennità complessiva determinata ai sensi del comma 2, in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività. Il predetto emolumento non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e non e' riconosciuto ai percettori di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge

28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, del reddito di emergenza e delle prestazioni di cui agli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 44 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, così come prorogate e integrate dal decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, dal decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, e dal decreto-legge 21 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, e dal presente decreto. Si considerano reddito da lavoro che esclude il diritto a percepire l'indennità i redditi da lavoro autonomo di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, i redditi da lavoro dipendente e assimilati di cui agli articoli 49 e 50 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nonché le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati, con esclusione dell'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222.

2. *Omissis*

3. *Omissis*

4. *Omissis*

5. *Omissis*

6. *Omissis*

7. *Omissis*

8. *Omissis*

9. *Omissis*

10. *Omissis*

11. *Omissis*

12. *Omissis*

13. *Omissis*

Previste delle nuove indennità che variano **tra gli 800 e i 2.400 euro** a seconda dei compensi percepiti nell'anno di imposta 2019, per i collaboratori sportivi impiegati con rapporti di collaborazione presso il CONI, il CIP, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, le società e associazioni sportive dilettantistiche.

Le indennità saranno erogate dalla società Sport e Salute S.p.A..

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 cd. Decreto “Cura Italia”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 17-03-2020</p>	<p style="text-align: center;">9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 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 cd. Decreto “Liquidità”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 08-04-2020</p>		<p style="text-align: center;">Le disposizioni previste dal Decreto Legge n. 18/2020 (cd. Cura Italia) si applicano anche ai lavoratori in forza dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020.</p>
<p style="text-align: center;">Legge n. 27/2020 conversione con modificazioni del D.L. n. 18/2020, cd. “Cura Italia”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 29-04-2020</p>	<p style="text-align: center;">Conferma le 9 settimane previste dal Decreto “Cura Italia” utilizzabili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 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 cd. Decreto “Rilancio”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 19-05-2020</p>	<p style="text-align: center;">Incrementa di ulteriori 9 settimane (5+4) le 9 settimane originariamente previste dal Decreto “Cura Italia” e così per un <u>totale di 18 settimane</u>.</p> <p style="text-align: center;"><u>5 settimane</u>: fruibili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 per i soli datori di lavoro che hanno interamente fruito il periodo precedentemente concesso.</p> <p style="text-align: center;"><u>4 settimane</u>: per periodi decorrenti dal 1° settembre 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 style="text-align: center;">Entrata in vigore: 17-06-2020</p>	<p style="text-align: center;">Per i datori di lavoro che hanno interamente fruito del periodo di 14 settimane (9+5) previsto dal Decreto Rilancio, prevede la possibilità di fruire delle ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 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 conversione con modificazioni del D.L. n. 34/2020, c.d. “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 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 style="text-align: center;">La seconda <i>tranche</i> di 9 settimane di trattamento viene subordinata al versamento di un contributo addizionale variabile in ragione della diminuzione di fatturato¹.</p> <p style="text-align: center;">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 2020².</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 conversione con modificazioni del D. L. n. 104/2020, 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 cd. Decreto “Ristori”</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 style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020⁵.</p>

¹ 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.

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

⁵ 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
Entrata in vigore: 29-10-2020	<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 lavoro ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. del 24 ottobre 2020³.</p> <p>I datori di lavoro, eccetto determinati casi⁴, 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>	
Decreto n. 149/2020 cd. Decreto “Ristori bis” Entrata in vigore: 09-11-2020		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.
Decreto n. 157/2020 cd. Decreto “Ristori quater” Entrata in vigore: 30- 11- 2020		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“) ⁶

³ 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.

⁴ 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.

⁶ 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;">Legge n. 178/2020 c.d. Legge di Bilancio 2021</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 01-01-2021</p>	<p style="text-align: center;">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 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio.</p>	<p style="text-align: center;">Lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio.</p>
<p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 41/2021 c.d. Decreto “Sostegni”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 23-03-2021</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"> - <u>13 settimane di CIGO</u>, fruibili per periodi ricompresi tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021; - <u>28 settimane di CIGD/A.O.</u>, fruibili per periodi ricompresi tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021 <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 2021⁷. Ne deriva che si potrà fruire di complessive:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 settimane di CIGO tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021 (12 dal 1° gennaio al 30 marzo 2021/ 13 dal 1° aprile al 30 giugno 2021; 	<p style="text-align: center;">Lavoratori in forza al 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del Decreto “Sostegni”.</p>

⁷Inps, Messaggio n. 1297/2021

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

NORMATIVA DI RIFERIMENTO	DURATA E PERIODO DI COMPETENZA	ACCESSO AI TRATTAMENTI
	<ul style="list-style-type: none"> - 40 settimane di CIGD/A.O. tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021 (12 dal 1° gennaio al 30 giugno 2021/28 dal 1° luglio al 31 dicembre 2021). 	
<p style="text-align: center;">Legge n. 69/2021 conversione con modificazioni del D.L. n. 41/2021, cd. "Sostegni"</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 22-05-2021</p>	<p>Prevede che l'erogazione dei periodi di integrazione salariale riconosciuti dal D.L. "Sostegni" possa avvenire <u>in continuità</u> con le dodici settimane concesse dalla Legge di Bilancio 2021.</p> <p>I datori di lavoro potranno fruire - in via continuativa - di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>complessive 25 settimane di CIGO</u> dal 1° gennaio al 30 giugno 2021; - <u>complessive 40 settimane di CIGD e Assegno ordinario</u> dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021. <p>Per poter fruire in via continuativa delle settimane concesse dal D.L. "Sostegni" (13 di CIGO - 28 di ASO/CIGD) i datori di lavoro devono aver già integralmente fruito delle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021.</p>	<p>Lavoratori in forza al 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del Decreto "Sostegni".</p>