

IL DECRETO SOSTEGNI (DECRETO-LEGGE 22 marzo 2021, n. 41): le principali novità in materia di lavoro

Il DECRETO-LEGGE 22 marzo 2021, n. 41 fa seguito a quell'insieme di misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19. Esaminiamo di seguito le principali previsioni.

Riferimento normativo	Argomento	Descrizione
Art. 8, Co. 1 – 8	Proroga Ammortizzatori sociali	<p>I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei seguenti trattamenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CIGO: per una durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra il <u>1° aprile 2021</u> e il <u>30 giugno 2021</u>; • FIS e CIGD: per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il <u>1° aprile 2021</u> e il <u>31 dicembre 2021</u>; • CISOA: per una durata massima di 120 giorni, nel periodo ricompreso tra il <u>1° aprile 2021</u> e il <u>31 dicembre 2021</u>.
Art. 8 Co. 9 e 10	Divieto di licenziamento	<p>Viene disposta la proroga del divieto di licenziamento per motivi economici:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro che abbiano fatto ricorso ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga, ai sensi del comma 2 dell'art. 8; nonché per i datori di lavoro che abbiano fatto ricorso alla CISOA, ai sensi del comma 8 dell'art. 8. ➤ al 30 giugno 2021 per tutti gli altri datori di lavoro. <p>Il divieto continua a non operare nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cessazione definitiva dell'attività, se non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.; • fallimento, senza esercizio provvisorio dell'impresa o quando ne sia disposta la cessazione; • accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto limitatamente ai lavoratori aderenti; • cambio appalto, se il personale viene riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto.

Art. 10	Indennità lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport	<p>È riconosciuta un'indennità di € 2.400 ai lavoratori, anche in somministrazione, stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo già indennizzati con il Decreto Ristori (artt. 15 e 15-bis DL 137/2020 conv. in L. 176/2020), che abbiano continuato a soffrire delle conseguenze economiche del perdurare del periodo pandemico. È, inoltre, riconosciuta un'indennità omnicomprensiva pari a € 2.400 ai seguenti lavoratori dipendenti autonomi che, in conseguenza dell'emergenza COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, da erogarsi previa nuova domanda da presentare entro il 30 aprile 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dipendenti stagionali, o in somministrazione del turismo o degli stabilimenti termali, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni; • dipendenti stagionali e in somministrazione in altri settori diversi da quelli di cui sopra che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni; • intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni; • autonomi privi di partita IVA con contratti occasionali; • incaricati alle vendite a domicilio. <p>La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso di specifici requisiti.</p> <p>È riconosciuta un'indennità pari a € 2.400 agli iscritti al Fondo pensione lavoratori spettacolo in possesso di specifici requisiti.</p> <p>E' infine riconosciuta un'indennità di importo variabile tra i € 1.200 e i € 3.600 ai lavoratori sportivi.</p>
Art. 17	Proroga o rinnovo di contratti a termine	<p>E' prorogata la deroga in materia di causale dei contratti a termine. Fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi, fino al 31 dicembre 2021 sarà possibile rinnovare e prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti a tempo determinato, in deroga alle condizioni previste dall'art. 19 co. 1 del D.Lgs 81/2015. La novità ha efficacia a far data dall'entrata in vigore del Decreto Sostegni e nella sua applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.</p>
Art. 16	Accesso NASpl	<p>Dall'entrata in vigore del decreto Sostegni e fino al 31 dicembre 2021, è previsto che l'indennità di disoccupazione potrà essere concessa a prescindere dalla sussistenza, in capo al lavoratore, del requisito dei 30 giorni di effettivo impiego nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.</p>

<p>Art. 15</p>	<p>Lavoratori fragili E Smart working</p>	<p>Vengono prorogate fino al 30 giugno 2021, le disposizioni dell'art. 26 del DL 18/2020 (conv. L. 27/2020) riguardanti la tutela dei c.d. "lavoratori fragili", che prevedono, rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero, in possesso della certificazione che ne attesti la condizione di fragilità. Si precisa inoltre che i periodi di assenza dal servizio non sono computabili ai fini del periodo di comporta. • La possibilità di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento. <p>A tal proposito si precisa inoltre che il Decreto Milleproroghe (D.L. 183/2020 conv. In L. 21/2021) ha prorogato fino al 30 aprile 2021 la possibilità di effettuare la comunicazione di smart working in modalità semplificata.</p> <p>Sulla base di tale procedura "semplificata" è possibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • utilizzare la modalità di lavoro agile, in relazione ad ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali; • assolvere agli obblighi di informativa in merito alla sicurezza sul lavoro in via telematica (e-mail, PEC), anche utilizzando la documentazione messa a disposizione dall'Inail; • comunicare in modo semplificato, sul portale Cliclavoro, l'attivazione del lavoro agile attraverso l'invio di un elenco (file excel) riportante i dati anagrafici ed assicurativi dei lavoratori agili, nonché la data di inizio e di fine della modalità di lavoro agile per ciascun lavoratore.
-----------------------	--	---

Alcuni argomenti contenuti nella presente circolare saranno oggetto di specifiche comunicazioni non appena disponibili i decreti attuativi nonché le interpretazioni degli enti preposti; nel frattempo lo studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Studio MBC