



Consiglio Provinciale
di Novara



Consiglio Provinciale
di Latina



Consiglio Provinciale
di Rieti

26 marzo 2021

Decreto sostegni

Aspetti giuslavoristici

Bartolomeo La Porta – consulente del lavoro

Sommario

- Punto CIG
- Altre misure
 - ✓ Divieto licenziamento
 - ✓ Contratti a termine
 - ✓ Slittamento termini

Punto CIG

Cig Covid

Art. 1, comma 300, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 – Nuovo period Cig

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare **domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga**, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una **durata massima di dodici settimane**. Le dodici settimane devono essere **collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga**. Con riferimento a tali periodi, le predette dodici settimane costituiscono la **durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19**. I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle dodici settimane del presente comma.

Cig Covid

Art. 1, comma 301, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 - Presentazione domande

Le domande di accesso ai trattamenti di cui al comma 300 devono essere **inoltrate 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 della presente legge.



Inizio sospensione gennaio 2021
Inoltro domanda entro 28/2/2021
Inizio sospensione febbraio 2021
Inoltro domanda entro 31/3/2021

Cig Covid

Art. 1, comma 302, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 – Trasmissione SR41

In caso di **pagamento diretto** delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad **inviare all'Istituto tutti 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**, ovvero, 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 rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.



domanda Cig autorizzata durante periodi sospensione = SR41 entro fine mese successivo sospensione
domanda Cig autorizzata successivamente al periodo sospensione = SR41 entro 30giorni dal provvedimento
(notificato via Pec)

Cig Covid

Art. 1, comma 303, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 – Fondi bilaterali

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 300 con le medesime modalità di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo, ovvero **per una durata massima di dodici settimane collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.**

Cig Covid

Art. 1, comma 304, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 – Impiegati e O.T.I. agricoltura

Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), di cui all'articolo 19, comma 3-bis, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, 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 novanta giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.

Cig Covid

Art. 1, comma 305, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 – Lavoratori beneficiari

I benefici di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo sono riconosciuti anche **in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della presente legge.**



Quindi lavoratori in forza al 1° gennaio 2021
(4 gennaio 2021 – Circ. INPS 28/2021)

Cig Covid

Mess. INPS 406 del 29 gennaio 2021 – Datori lavoro interessati e nuovo periodo Cig

.....**ulteriore** periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD) e di assegno ordinario (ASO), che **può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva** per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da **COVID-19**.

Più specificatamente, la norma prevede che i **trattamenti** di cassa integrazione ordinaria (**CIGO**) devono essere **collocati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021**; i trattamenti di assegno ordinario (**ASO**) e di cassa integrazione in deroga (**CIGD**), invece, devono essere **collocati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021**.

L'ultimo periodo del medesimo comma 300 stabilisce che i periodi di integrazione salariale precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, **collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane del nuovo periodo di trattamenti**.

Cig Covid

Mess. INPS 406 del 29 gennaio 2021 – CISOA

Per il settore agricolo, la legge di bilancio 2021, nel regolamentare il ricorso alla cassa integrazione speciale operai agricoli (**CISOA**), prevede la concessione del trattamento medesimo per sospensioni dell'attività lavorativa dovute ad eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per una **durata massima di 90 giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021**. Il predetto periodo può essere richiesto anche se non sono state presentate precedenti domande di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO", ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Cig Covid

Mess. INPS 406 del 29 gennaio 2021 – Lavoratori beneficiari

Riguardo ai **lavoratori** cui si rivolgono le tutele di cui alla legge n. 178/2020, si precisa che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 305, della medesima legge, i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e CISOA previsti dalla legge di bilancio 2021 trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle **dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 1° gennaio 2021** (data di entrata in vigore della legge n. 178/2020).

Cig Covid

Mess. INPS 406 del 29 gennaio 2021 – Contributo addizionale

Diversamente da quanto precedentemente stabilito dai decreti-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, e n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, **l'articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021 non prevede l'obbligo, per i datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria e in deroga e assegno ordinario) per le 12 settimane previste dalla medesima legge, del versamento di un contributo addizionale.**

Cig Covid

Mess. INPS 406 del 29 gennaio 2021 – Disposizioni operative

Per richiedere l'ulteriore periodo di 12 settimane di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, i datori di lavoro dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata **"COVID 19 L. 178/20"**.

Le domande di concessione del trattamento di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale **"CISOA L. 178/20"**.

Con riferimento alla cassa integrazione in deroga (**CIGD**), si ricorda che, in base alle precisazioni fornite nel messaggio n. 2946/2020, possono trasmettere le domande come **"deroga plurilocalizzata"** esclusivamente i datori di lavoro che hanno ricevuto la prima autorizzazione con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; tutti gli altri datori di lavoro, invece, anche con più unità produttive, dovranno trasmettere la domanda come **"deroga INPS"** (cfr. la circolare n. 86/2020).

Cig Covid

Mess. INPS 406 del 29 gennaio 2021 – Termini di trasmissione

Riguardo ai **termini di trasmissione delle istanze** relative ai trattamenti di integrazione salariale per le causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'articolo 1, comma 301, della legge n. 178/2020, conferma la disciplina ordinaria, secondo cui il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario è fissato entro la **fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa**. Analoga previsione è contenuta nel successivo comma 304 in ordine alle istanze relative ai trattamenti di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA).

Cig Covid

Circ. INPS 28 del 17 febbraio 2021 – Periodo Massimo concedibile

.....

Si osserva inoltre che, con l'impianto normativo declinato dalla legge di bilancio 2021, **il legislatore conferma l'indirizzo già assunto con il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 104**, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per cui l'utilizzo del periodo massimo di trattamenti previsto (12 settimane) - da collocare nell'arco temporale sopra descritto - è **possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza in alcun modo tenere conto del dato relativo al frutto.**

La previsione normativa, declinata dal menzionato articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021, **consente l'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (12 settimane), a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 31 dicembre 2020.**

Sarà quindi possibile richiedere tali periodi anche da parte di datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per causale COVID-19.

Cig Covid

Circ. INPS 28 del 17 febbraio 2021 – Lavoratori beneficiari

L'articolo 1, comma 305, della legge n. 178/2020 stabilisce che i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e CISOA (cfr. il successivo paragrafo 11), previsti dalla legge di bilancio 2021, trovino applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione **al 1° gennaio 2021** (data di entrata in vigore della legge n. 178/2020). Al riguardo, è stato considerato che, in taluni ambiti - e, in particolar modo, nel settore agricolo - le assunzioni a tempo determinato avvengono annualmente con una durata temporale dei rapporti di lavoro che, nella maggior parte dei casi, si articola da gennaio a dicembre; inoltre, è stato valutato che, in conseguenza della collocazione temporale del 1° gennaio 2021 (venerdì) e della successiva festività domenicale del 3 gennaio, **il primo giorno lavorativo utile per l'instaurazione dei rapporti di lavoro è stato il 4 gennaio 2021**. Tanto premesso, al fine di rendere maggiormente fruibili le misure di sostegno per l'intero periodo della loro operatività, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si precisa che i citati trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e CISOA, previsti dalla legge n. 178/2020, trovano applicazione - in tutti i settori di attività - **ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 4 gennaio 2021**.

Cig Covid

Circ. INPS 28 del 17 febbraio 2021 – Disposizioni applicabili

L'impianto normativo delineato dalla legge di bilancio 2021 non modifica il precedente assetto. Conseguentemente, **si richiama quanto già illustrato dall'Istituto nelle precedenti circolari** riguardo alle caratteristiche e alla regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e, in particolare, alla celerità dell'istruttoria delle domande e alla non applicabilità del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 148/2015 (cfr., in particolare, i paragrafi 3 e 4 della circolare n. 115/2020).

Cig Covid

Circ. INPS 28 del 17 febbraio 2021 – Contributo aggiuntivo

Il comma 300 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2021 dispone che: "I datori lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario del trattamento di integrazione salariale in deroga, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di dodici settimane.

Pertanto, in forza del rinvio operato dalla legge di bilancio ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto-legge n. 18/2020, anche ai "nuovi" periodi di integrazione salariale **non si applica il contributo aggiuntivo** di cui agli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del D.lgs n. 148/2015, in quanto espressamente esclusi dall'articolo 19, comma 4, del menzionato decreto-legge n. 18/2020.

Cig Covid

Circ. INPS 28 del 17 febbraio 2021 – CIGD o FIS?

Con particolare riguardo al **requisito occupazionale** dei datori di lavoro richiedenti la prestazione, si evidenzia che, **in discontinuità con quanto previsto al paragrafo 3, quarto capoverso, della circolare n. 84/2020**, trova applicazione la speciale disciplina prevista dall'articolo 19, comma 5, del decreto-legge n. 18/2020, in base alla quale **l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione.**

Ai fini di una corretta e puntuale gestione dei trattamenti, gli operatori delle Strutture territoriali avranno cura di verificare che, per la medesima unità produttiva e per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, le settimane complessivamente autorizzate, anche in differenti gestioni (ad esempio, CIGD), non superino la durata massima di trattamenti (12 settimane) prevista dalla legge n. 178/2020.

Resta in ogni caso possibile per i datori di lavoro chiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.

Cig Covid

Mess. INPS 763 del 23 febbraio 2021 – CIGD o FIS?

Al riguardo, si precisa che **detta condizione** - che si pone in regime di discontinuità con gli indirizzi già forniti dall'Istituto (cfr. il paragrafo 3, della circolare n. 84/2020) – **riguarda esclusivamente le domande proposte da datori di lavoro che non hanno precedentemente richiesto l'accesso all'assegno ordinario** ai sensi delle discipline introdotte dai decreti-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, e 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176.

Viceversa, **per i datori di lavoro che hanno già richiesto l'accesso all'assegno ordinario** ai sensi dei decreti-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n.126/2020, e n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, ai fini della presentazione delle istanze di cui alla legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021) **rimangono valide le indicazioni fornite in precedenza, secondo cui per la valutazione delle richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità, si potrà tenere conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda.** Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.

Cig Covid

Approfondimento FS del 4 marzo 2021 – Accordo sindacale

.....Come si è già avuto modo di rilevare, con il conforto peraltro della giurisprudenza, non ci sono ragioni per respingere tale eventualità, considerando **incombente sul datore** di lavoro, come premesso, soltanto l'obbligo di **attivare la fase di consultazione sindacale** e di attendervi con le modalità semplificate e rapide della normativa emergenziale. Perché al netto di questi interventi di natura procedurale, anche per la cassa Covid valgono gli stessi principi noti in via ordinaria. Non a caso, infine, anche l'INPS, con la **circolare n. 47 del 28 marzo 2020**, a proposito dell'interpretazione degli adempimenti connessi alla previsione dell'art. 22 del "Cura Italia", in merito agli accordi sindacali previsti dal primo comma, premettendo che i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino a cinque dipendenti sono esonerati dall'accordo, per dimensioni aziendali maggiori subordina la concessione della misura alla sottoscrizione dell'accordo. Aggiunge però opportunamente l'Istituto, che **"si considera, altresì, espletto l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1"**. Confermando così il contenuto concreto dell'onere datoriale, che è rappresentato dallo scrupoloso e tempestivo adempimento all'onere informativo, ma non si estende alla necessità di ratificare obbligatoriamente un "accordo purché sia".

Cig Covid

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41 – Nuovo period cig

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 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021**, Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma **non è dovuto alcun contributo aggiuntivo**.

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 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021**. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma **non è dovuto alcun contributo aggiuntivo**.

Cig Covid

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41 – Termini presentazione domanda e SR41

3. Le **domande** di accesso ai trattamenti di cui ai commi 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 quella di entrata in vigore del presente decreto**.

4. In caso di **pagamento diretto** delle prestazioni di al presente articolo da parte dell'INPS, 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 quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro 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 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. L'INPS concede il trattamento e dispone l'anticipazione del pagamento. La misura dell'anticipazione è calcolata sul quaranta per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte del datore di lavoro l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti del datore di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati.

In via analogica, termine neutro, come da Mess. INPS 4484/2020

Cig Covid

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41 – Pagamento prestazione

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 razionalizzazione 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 ***modalità di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, 148.***

Quindi, anche anticipazione da parte del datore di lavoro

Cig Covid

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41 – Fondi bilaterali

7. I Fondi di cui all'articolo 27 (*Formatemp e F.S.B.A.*) 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 è stabilito nel limite massimo di 1.100 milioni di euro per l'anno 2021. Tale importo è 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 più 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, rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Cig Covid

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41 – CISOA

8. Il trattamento di **cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)** ai sensi dell'articolo 19, comma 3bis, 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 120 giorni**, nel **periodo ricompreso tra il 1° aprile 2021 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.

Legge 178/2020

CIGO

12 settimane
entro il 31/3/2021

Può godere di
eventuali residui D.L.
137/2020 entro il
31/1/2021, ma saranno
conteggiati ai sensi
della Legge 178/2020

Non paga
contributo
addizionale

D.L. 41/2021

CIGO

13 settimane dal 1°
aprile 2021 al 30
giugno 2021

Non paga contributo
addizionale

Legge 178/2020

**FIS / CIGD /
FSBA**

12 settimane
entro il 30/6/2021

Può godere di
eventuali residui D.L.
137/2020 entro il
31/1/2021, ma saranno
conteggiati ai sensi
della Legge 178/2020

Non paga
contributo
addizionale



Legge 178/2020

CISOA

90 giorni entro il
30/6/2021

Non paga contributo
addizionale

D.L. 41/2021

CISOA

120 giorni
fra il 1°
aprile 2021 e
il 31
dicembre
2021

Aggiuntive alle
giornate L.
178/2020, salvo
differenti
interpretazioni
amministrative

Secondo circ.
FS 6 DEL
25/3/2021
varrebbe
principio
assorbimento

Non paga
contributo
addizionale

Periodo	Settimane	Contributo addizionale	Datori interessati	Lavoratori beneficiari	Riferimento
23/2/2020 31/8/2020	9	No	Tutti	25/3 (legge)	D.L. 18/2020
23/2/2020 31/10/2020	9 + 5 + 4	No	a) Tutti prime 9 b) Le 5 solo chi autorizzato prime 9 c) Le 4 solo chi autorizzato alle 14	25/3 (legge)	D.L. 34/2020 D.L. 52/2020
13/7/2020 31/12/2020	9 + 9	a) Prime 9 no b) Seconde 9 riduzione fatturato	a) Tutti prime 9 b) Seconde 9 solo chi autorizzato prime nove	13/7 (circolare) 9/11 (legge)	D.L. 104/2020 D.L. 157/2020
16/11/2020 31/1/2021	6	a) Riduzione fatturato b) No se soggetti a restrizione	a) Solo chi autorizzato alle 18 ex D.L. 104 b) Soggetti a restrizioni	9/11 (legge)	D.L. 137/2020 D.L. 149/2020

<i>Periodo</i>	<i>Settimane</i>	<i>Contributo addizionale</i>	<i>Datori interessati</i>	<i>Lavoratori beneficiari</i>	<i>Riferimento</i>
1/1/2021 31/3/2021 CIGO 1/1/2021 30/6/2021 CIGD/FIS/ FSBA	12	No	Tutti	1/1/2021 (legge) 4/1/2021 (circolare)	Legge 178/2020 Circ. INPS 28/2021
1/4/2021 30/6/2021 CIGO 1/4/2021 31/12/2021 CIGD/FIS/ FSBA	13 28	No	Tutti	23/3/2021	D.L. 41/2021

Settore	Numero dipendenti	Ammortizzatore	Accordo sindacale
Industria	Qualsiasi	Cigo	Obbligo consultazione
Terziario	Oltre 5 e fino a 50	Assegno ordinario	Obbligo consultazione
Terziario – NO FIS	Oltre 5	Cigd	SI (almeno consultazione)
Terziario	Fino a 5	Cigd	Nessun obbligo
Artigianato edile e lapideo	Qualsiasi	Cigo	Obbligo consultazione
Artigianato non edile e non lapideo	Qualsiasi	Assegno ordinario Fsba	SI
Agricoltura (O.T.D.)	Fino a 5	Cigd	Nessun obbligo
Agricoltura (O.T.D.)	Oltre 5	Cigd	SI (almeno consultazione)
Agricoltura (O.T.I. e impiegati)	Qualsiasi	Cisoa	Obbligo consultazione

Cig Covid – Milleproroghe

Art. 11, comma 10-bis, D.L. 31 dicembre 2021, n. 183, convertito in Legge 26 febbraio 2021, n. 21

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 entro il 31 dicembre 2020, sono differiti al 31 marzo 2021**. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano nel limite di spesa di 3,2 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio degli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma al fine di garantire il rispetto del relativo limite di spesa.

Cig Covid – Milleproroghe

Mess. INPS 1008 del 9 marzo 2021

Rientrano nel ***differimento al 31 marzo 2021*** tutte le domande di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), di assegno ordinario (ASO) dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015, del Fondo di integrazione salariale (FIS), nonché quelle di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) connesse all'emergenza da COVID-19, i cui termini di trasmissione ***sono scaduti al 31 dicembre 2020***.

Ne deriva che possono beneficiare della moratoria dei termini decadenziali le domande di trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ***riferite a periodi del 2020 fino a novembre 2020 compreso***.

Cig Covid – Milleproroghe

Mess. INPS 1008 del 9 marzo 2021

Beneficiano del regime di differimento anche le trasmissioni dei dati necessari per il pagamento diretto o per il saldo dei trattamenti connessi all'emergenza da COVID-19 i cui termini di decadenza sono ***scaduti entro il 31 dicembre 2020.***

Tanto premesso, il differimento al 31 marzo 2021 riguarda le trasmissioni riferite a eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ***terminati a novembre 2020*** ovvero a quelli la cui ***autorizzazione è stata notificata all'azienda entro il 1° dicembre 2020.***

Cig Covid – Milleproroghe

Mess. INPS 1008 del 9 marzo 2021

I **datori di lavoro** che, per i periodi oggetto del differimento come descritti al paragrafo 1, **non avessero inviato istanze di accesso ai trattamenti**, potranno **trasmettere domanda entro e non oltre il termine del 31 marzo 2021**. A tal fine, dovranno essere **utilizzate le medesime causali relative all'emergenza epidemiologica da COVID-19**, già istituite con riferimento alle singole discipline, come riepilogate nell'Allegato n. 1 al presente messaggio.

Cig Covid – Milleproroghe

Mess. INPS 1008 del 9 marzo 2021

Per quanto attiene alle domande di accesso ai trattamenti, che ricadono nei periodi per cui opera il differimento dei termini, già **inviate e respinte con una** motivazione riconducibile alla sola tardiva presentazione della domanda – e, quindi, per intervenuta decadenza dell'intero periodo richiesto - i datori di lavoro, ai fini del riconoscimento dei periodi ricompresi nelle domande trasmesse, **non dovranno riproporre nuove istanze.**

Con riferimento alle domande già **inviate e accolte parzialmente per i soli periodi per i quali non era intervenuta la decadenza**, i datori di lavoro, ai fini dell'accoglimento anche dei periodi decaduti e rientranti nel differimento dei termini previsto dall'articolo 11, comma 10-bis, del decreto-legge n. 183/2020, **dovranno trasmettere una nuova istanza esclusivamente per tali periodi.**

Cig Covid – Milleproroghe

Mess. INPS 1008 del 9 marzo 2021

I datori di lavoro che, per i periodi oggetto del differimento come descritti al paragrafo 2, non avessero **mai inviato** i modelli “SR41” e “SR43” semplificati, potranno provvedere alla **relativa trasmissione entro e non oltre il termine del 31 marzo 2021**.

Con riferimento ai modelli “SR41” e “SR43” semplificati, riferiti a pagamenti diretti ricompresi nel medesimo arco temporale oggetto di differimento, **già inviati e respinti** per intervenuta decadenza, **i datori di lavoro non dovranno riproporne l’invio**. Le Strutture territoriali provvederanno, infatti, alla liquidazione dei trattamenti autorizzati, secondo le istruzioni che saranno fornite con successivo messaggio.

Altre misure

Divieto licenziamento

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

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. 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, preclusa 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.

Divieto licenziamento

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

10. Dal 1° luglio 2021 fino 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 recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto 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 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.

Divieto licenziamento

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

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.

Divieto licenziamento

Art. 8 D.L. 22 marzo 2021, n. 41 – Relazione illustrativa

Il comma 9 prevede il blocco generalizzato dei licenziamenti individuali e collettivi fino al 30 giugno 2021.

Il comma 10 per i soli datori di lavoro che fruiscono dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 prevede un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1°luglio 2021 al 31 ottobre 2021 e per l'intero periodo di fruizione dei suddetti trattamenti. Poiché a decorrere dal 1° luglio il blocco dei licenziamenti è collegato alla fruizione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, ai datori di lavoro che avviino le procedure di cui ai commi 9 e 10 resta preclusa la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19.

Periodo	Eccezioni	Riferimento
23/2/2020 – 17/5/2020	Cambio appalto	D.L. 18/2020
17 (19)/5/2020 – 17/8/2020	Cambio appalto	D.L. 34/2020
a) Termine fruizione cig b) Termine fruizione esonero c) Fino al 31/12/2020	a) Cambio appalto b) Cessazione attività c) Accordo aziendale d) Fallimento	D.L. 104/2020
Fino al 31/1/2021	a) Cambio appalto b) Cessazione attività c) Accordo aziendale d) Fallimento	D.L. 137/2020
Fino al 31/3/2021	a) Cambio appalto b) Cessazione attività c) Accordo aziendale d) Fallimento	Legge 178/2020

Interpretazione alla luce della relazione illustrativa

Periodo	Eccezioni	Riferimento
Datori lavoro CIGO fino al 30/6/2021	a) Cambio appalto b) Cessazione attività c) Accordo aziendale d) Fallimento	D.L. 41/2021
Datori lavoro CIGD/FIS/CISOA che non fruiscono di cig fino al 30/6/2021		
Datori lavoro CIGD/FIS/CISOA che fruiscono di cig fino al 31/10/2021		
Datori di lavoro Fondi bilaterali (FSBA e Formatemp) non espressamente menzionati. Visto il rimando del comma 7 dell'art. 8 alle previsioni di cui al comma 2, si ritiene che, per analogia, si rientri nell'ipotesi dei datori di lavoro CIGD/FIS		

Interpretazione alternativa

Periodo	Eccezioni	Riferimento
Datori lavoro CIGO fino al 30/6/2021	a) Cambio appalto b) Cessazione attività c) Accordo aziendale d) Fallimento	D.L. 41/2021
Datori lavoro CIGD/FIS/CISOA fino al 31/10/2021		
Datori di lavoro Fondi bilaterali (FSBA e Formatemp) non espressamente menzionati. Visto il rimando del comma 7 dell'art. 8 alle previsioni di cui al comma 2, si ritiene che, per analogia, si rientri nell'ipotesi dei datori di lavoro CIGD/FIS		

Contratti a termine

Art. 17 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

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: *"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 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81."*
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.**

Contratti a termine

Art. 1, comma 279, Legge 30 dicembre 2020, n. 178

1. All'articolo 93 del decreto - legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ai comma 1, le parole: «30 dicembre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «31 marzo 2021».

Contratti a termine

Art. 93, D.L. 19 maggio 2020, n. 34

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 31 dicembre 2020, 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.

Contratti a termine

Nota INL 713 del 16 settembre 2020 – Precisazioni

E' possibile derogare in toto all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, quindi, per una sola volta:

1. rinnovo libero, per max 12 mesi, e non solo in presenza delle casuali, ferma restando la durata massima del contratto pari a 24 mesi;
2. proroga libera nei primi 12 mesi di durata contrattuale e acausale anche per eventuali successivi 12 mesi, ferma restando la durata massima del contratto pari a 24 mesi;
3. massimo numero di proroghe pari a 5 (4 + 1);
4. non necessità di un periodo di stacco (stop and go) in sede di rinnovo contrattuale.

Tutto subordinato al rispetto, per effetto del decreto sostegni, del termine ultimo del 31/12/2021, entro il quale rinnovo o proroga in deroga devono essere stipulati.

Contratti a termine

Art. 17 D.L. 22 marzo 2021, n. 41 – Ulteriore precisazione
Interpretazione confermata da circ. FS 6 del 25/3/2021

Il secondo comma (*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.*) consente un'eventuale proroga o un eventuale rinnovo «in deroga», anche ai contratti che hanno goduto di una precedente deroga in data antecedente l'entrata in vigore del decreto sostegni.

Slittamento termini

Art. 5 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

20. Per l'anno 2021, i termini del 16 marzo di cui all'articolo 4, commi 6-quater (*consegna CU al lavoratore*) e 6-quinquies (*trasmissione CU all'ADE*), del decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, sono prorogati al 31 marzo.

22. Per l'anno 2021, il termine del 30 aprile di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 21 novembre 2014, n. 175 (*messa a disposizione del contribuente della dichiarazione precompilata*), è prorogato al 10 maggio.

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità

Art. 15 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

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 resa in modalità agile ai sensi del comma 2 - bis ,» e, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «I periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono computabili ai fini del periodo di comporto e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità 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».

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità

Art. 15 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

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, così come modificato al presente articolo.

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità - old

Art. 26 D.L. 17 marzo 2020, n. 18

2. Fino al 15 ottobre 2020 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità - new

Art. 26 D.L. 17 marzo 2020, n. 18

2. Fino al 30 giugno 2021 , laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, ai sensi del comma 2 - bis per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il **periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente**, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. **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 disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità - old

Art. 26 D.L. 17 marzo 2020, n. 18

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità - new

Art. 26 D.L. 17 marzo 2020, n. 18

2-bis. A decorrere dal **16 ottobre 2020 e fino al 30 giugno 2021**, i **lavoratori fragili** di cui al comma 2 **svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a **diversa mansione** ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo **svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto**.

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità - old

Art. 1 Legge 30 dicembre 2020, n. 178

481. Le disposizioni dell'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, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità - new

Art. 1 Legge 30 dicembre 2020, n. 178

481. Le disposizioni dell'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, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al **30 giugno 2021**.

Disposizioni in materia di NASpl

Art. 16 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

1. Per le «Nuove prestazioni di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) 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.

Disposizioni in materia NASpl

Art. 3 D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22

1. La NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
 - a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
 - b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
 - c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'acquacoltura

Art. 19 D.L. 22 marzo 2021, n. 41

1. All'articolo 16 -bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, sono apportate le seguenti **modifiche**:

a) al comma 1, dopo le parole «dicembre 2020» sono aggiunte le seguenti: «e del mese di gennaio 2021»;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente: «L'esonero è riconosciuto nel rispetto della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato, in particolare ai sensi delle sezioni 3.1 e 3.12 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.».

Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'acquacoltura - old

Art. 16 - bis D.L. 3 D.Lgs. 28 ottobre 2020, n. 137

1. Agli stessi soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'articolo 16, che svolgono le attività identificate dai codici ATECO riportati nell'Allegato 3, è riconosciuto il medesimo beneficio anche per il periodo retributivo del mese di dicembre 2020.
2. L'esonero è riconosciuto nel rispetto della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato.

Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'acquacoltura - new

Art. 16 - bis D.L. 3 D.Lgs. 28 ottobre 2020, n. 137

1. Agli stessi soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'articolo 16, che svolgono le attività identificate dai codici ATECO riportati nell'Allegato 3, è riconosciuto il medesimo beneficio anche per il periodo retributivo del mese di dicembre 2020 e del mese di gennaio 2021.
2. L'esonero è riconosciuto nel rispetto della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato, in particolare ai sensi delle sezioni 3.1 e 3.12 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.

Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'acquacoltura

Art. 16 D.L. 3 D.Lgs. 28 ottobre 2020, n. 137

1. Al fine di assicurare la tutela produttiva e occupazionale delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura e contenere gli effetti negativi del perdurare dell'epidemia da COVID 19, alle aziende appartenenti alle predette filiere, comprese le aziende produttrici di vino e birra, è riconosciuto **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per la quota a carico dei datori di lavoro per la **mensilità relativa a novembre 2020**. L'esonero è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria, previste dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero.
2. Il medesimo esonero è riconosciuto agli imprenditori agricoli professionali, ai coltivatori diretti, ai mezzadri e ai coloni con riferimento alla contribuzione dovuta per il mese di novembre 2020.