

**SCHEDA DI LETTURA E COMMENTO**

**Decreto legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito in legge 23 luglio 2021 n.106  
“Decreto Sostegni Bis”**

**PARTI RELATIVE AL LAVORO****Lavoratori socialmente utili (Articolo 37-ter)**

Possono procedere all’assunzione a tempo indeterminato, utilizzando le procedure e le deroghe previste dall’articolo 1, comma 495, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, anche le amministrazioni pubbliche non titolari del progetto Lsu, preso cui però i lavoratori sono utilizzati.

Nelle regioni ed enti locali sottoposti a commissariamento, la manifestazione di interesse all’avvio della procedura di stabilizzazione di cui al citato comma 495 è espressa dall’organo commissariale.

*Si tratta di misure che vanno a completare il quadro della normativa sulle stabilizzazioni dei lavoratori socialmente utili, contenuta nella legge di bilancio 2019, su cui tanto la Cisl si è spesa.*

**Naspi (art.38)**

Per le prestazioni di Naspi in pagamento dal 1 giugno al 31 dicembre 2021 è sospesa l’ulteriore applicazione della decurtazione del 3%, che normalmente scatta a partire dalla quarta mensilità. La decurtazione è altresì sospesa fino al 31 dicembre 2021 per le nuove prestazioni decorrenti dal 1 giugno 2021 fino al 30 settembre 2021.

Dal 1° gennaio 2022 l’importo della prestazione verrà calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

La legge di conversione ha precisato che, con riferimento al periodo dal 1° febbraio al 31 dicembre 2021, ai lavoratori beneficiari di mobilità in deroga (ai sensi dell’articolo 53-ter del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, prorogata per il 2021 ai sensi dell’articolo 1, comma 289, della legge 30 dicembre 2020, n. 178) non si applicheranno le riduzioni degli importi previsti dalla normativa vigente.

*Si tratta, come sapete, di una nostra rivendicazione che finalmente è stata accolta, per dare maggiore respiro ai lavoratori licenziati nel corso del 2021.*

*Al tavolo aperto sulla riforma degli ammortizzatori sociali stiamo chiedendo che il decalage della Naspi venga fortemente attenuato anche nella norma a regime.*

*Invece non è stata prorogata la norma che, nel precedente Decreto Sostegni, aveva concesso tre mensilità di Reddito di emergenza ai lavoratori con Naspi e DisColl scadute.*

### **Contratto di espansione (art.39)**

I limiti dimensionali per potere utilizzare il contratto di espansione nel corso del 2021, che la legge di bilancio di quest'anno aveva già abbassato a 500 unità e 250 unità, differenziando i benefici a seconda della soglia, vengono unificati ed ulteriormente abbassati a 100 unità. Ciò significa che fino a fine anno le aziende con oltre 100 dipendenti potranno stipulare specifico accordo presso il ministero del Lavoro con le associazioni sindacali che preveda:

- nuove assunzioni a tempo indeterminato: l'accordo deve contenere il numero e i profili professionali dei lavoratori da assumere, in caso di assunzione con apprendistato professionalizzante gli obblighi formativi si intendono assolti con la sola formazione tecnica professionale;
- risoluzione del rapporto di lavoro con anticipo del trattamento pensionistico: per i lavoratori cui manchino non più di 60 mesi al diritto alla pensione, il datore di lavoro riconosce una indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato, restando a carico dell'Inps esclusivamente la quota corrispondente alla Naspi spettante al lavoratore;
- riduzione di orario con Cigs e formazione: per i lavoratori che non hanno il requisito di cui sopra l'accordo può prevedere l'intervento della Cigs per un massimo di 18 mesi aggiuntivi rispetto alla durata massima di 24 mesi; l'impresa è tenuta a presentare, per questi lavoratori, che possono utilizzare anche l'accordo di ricollocazione, un progetto di formazione.

*Anche questa norma è stata da noi fortemente voluta, per consentire, non solo alle grandi aziende, di attuare riorganizzazioni comprendenti il ricambio occupazionale. Si tratta, è bene ricordarlo, di una possibilità che è tuttavia onerosa per i datori di lavoro, che devono farsi carico di gran parte del trattamento spettante ai lavoratori, visto che le risorse pubbliche intervengono solo per la parte relativa alla quota di Naspi.*

### **Proroga cassa covid e blocco licenziamenti per il settore tessile-abbigliamento-pelli (art. 50- bis)**

L'art.50-bis, inserito in fase di conversione in legge, proroga, con i commi da 2 a 7, dal 30 giugno al 31 ottobre 2021, sia la possibilità di richiedere cassa integrazione ordinaria con causale covid, con la concessione di nuove 17 settimane utilizzabili nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021, sia il divieto di licenziamento, per i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili (identificati con i codici Ateco 13, 14 e 15).

Possono beneficiare di questi nuovi periodi di cigo con causale covid i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore della norma. I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 185,4 milioni di euro per l'anno 2021.

Ne risulta così parzialmente modificata la ripartizione, a suo tempo stabilita dal Decreto sostegni (Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 convertito in legge 21 maggio 2021, n. 69), in due categorie di aziende con due diverse scadenze di cassa covid e blocco licenziamenti:

- i datori di lavoro rientranti nel perimetro della cassa integrazione ordinaria con causale covid (quelli che normalmente rientrano nella cigo, vale a dire industria ed edilizia, con esclusione del tessile-abbigliamento-pelli), con 13 settimane di cassa covid utilizzabili tra il 1 aprile 2021 e il 30 giugno 2021 e scadenza del divieto di licenziamento il 30 giugno 2021;
- i datori di lavoro rientranti nel perimetro dell'assegno ordinario con causale covid (quelli normalmente rientranti nell'ambito dell'assegno ordinario erogato dal Fis o dai Fondi bilaterali) e nel perimetro della cassa integrazione in deroga con causale covid (quelli con meno di 6 dipendenti, normalmente esclusi dal sistema Cassa integrazione-Fondi, nonché quelli normalmente rientranti nell'ambito della Cassa integrazione straordinaria), a cui ora si aggiungono i datori di lavoro del settore tessile-abbigliamento-pelli: per questi datori di lavoro sono disponibili 28 settimane di cassa covid ed il divieto di licenziamento scadrà il 31 ottobre 2021, restando vigenti fino ad allora le regole che conosciamo: sono preclusi fino al 31 ottobre 2021 i licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo, anche se le aziende non utilizzino gli ammortizzatori disponibili, e restano sospese le procedure pendenti, fatte salve le deroghe già previste (subentro di nuovo appaltatore; cessazione definitiva dell'attività; fallimento; 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, con riconoscimento ai lavoratori della Naspi).

Va segnalata una incongruenza della normativa per questo gruppo di aziende: le 28 settimane di assegno ordinario e cassa in deroga sono utilizzabili fino al 31 dicembre 2021, mentre le nuove 17 settimane di cassa ordinaria per i datori del tessile-abbigliamento-pelli (che, sommate alle 13 settimane precedenti già concesse dal Decreto Sostegni ed utilizzabili fino al 30 giugno, consentono comunque di arrivare a 28 settimane) sono utilizzabili fino al 31 ottobre 2021.

*Come è noto, la Cisl, insieme a Cgil e Uil, fin dall'approvazione del primo Decreto Sostegni ha chiesto con forza che la scadenza del 30 giugno per la cassa covid e il blocco dei licenziamenti fosse allineata a quella del 31 ottobre. La attuale situazione, infatti, pur migliorata dal punto di vista sanitario con il progredire della campagna vaccinale, è ancora grave sotto il profilo economico-sociale.*

*La proroga per il solo settore tessile al momento ha rappresentato l'unica sintesi possibile all'interno della maggioranza di governo.*

*Alla luce del nuovo quadro normativo, le scadenze della cassa covid e del blocco dei licenziamenti per il settore tessile vanno pertanto a coincidere con quelle, a suo tempo stabilite dal Decreto Sostegni, per i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione dell'assegno ordinario con causale covid e della cassa integrazione in deroga con causale covid, che hanno a disposizione 28 settimane di trattamenti con causale covid da utilizzare tra il 1 aprile e il 31 dicembre 2021, restando preclusi i licenziamenti fino al 31 ottobre 2021, indipendentemente dall'utilizzo dei trattamenti stessi.*

## **Norme per le aziende per le quali è scaduto il blocco dei licenziamenti il 30 giugno (art. 40 e 40 bis)**

Ferme restando le due scadenze appena viste, il Decreto Sostegni bis dispone per la prima categoria di aziende, quelle per le quali il divieto di licenziare è scaduto il 30 giugno, due norme volte a disincentivare i licenziamenti:

- Cigo e Cigs “gratuite”. L’art.40, commi 3,4,5, dispone che, in caso di richiesta, da parte dei datori di lavoro rientranti nell’ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria, di periodi di ammortizzatori ordinari (vale a dire cigo e, per coloro che ne hanno diritto, cigs) compresi tra il 1 luglio e il 31 dicembre 2021, non è dovuta dall’impresa la contribuzione addizionale (quella normalmente prevista in caso di effettivo utilizzo del trattamento, che per durate fino ad un anno sarebbe pari al 9% della retribuzione persa dal lavoratore, per poi salire al 12% e al 15%) e non sarà possibile licenziare per la durata del trattamento fruito entro il 31.12.21.

Non si tratta, come è evidente, di una proroga dopo il 30 giugno del divieto di licenziare, bensì di un incentivo a non farlo: solo se l’azienda decide di utilizzare cigo o cigs, peraltro “scontate” del contributo addizionale, sarà sottoposta al divieto di licenziamento negli stessi termini che abbiamo conosciuto finora, saranno cioè vietati i licenziamenti sia collettivi che individuali per giustificato motivo oggettivo, restando valide le deroghe già note in caso di subentro di nuovo appaltatore, fallimento, cessazione definitiva di attività, accordo sindacale di incentivo all’esodo, con diritto alla Naspi per i lavoratori che aderiscono all’accordo stesso.

Questa norma va letta insieme a quella inserita in fase di conversione con l’art. 40-bis, la quale stabilisce che, per i datori di lavoro per i quali la cigo covid e il blocco dei licenziamenti sono scaduti il 30 giugno 2021 e che si trovino nella situazione di non poter ricorrere agli ordinari trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, avendo già esaurito le durate massime possibili, è riconosciuto un trattamento di integrazione salariale che può derogare agli articoli 4 (durata complessiva), 5 (contributo addizionale), 12 (durata cigo) e 22 (durata cigs) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per un massimo di tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021. Tale periodo di cassa integrazione è concesso “anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Ministero dello sviluppo economico”, dunque è fruibile anche da parte di aziende con vertenze presso il Mise che avessero esaurito gli altri trattamenti. Il limite di spesa è pari a 351 milioni di euro per l’anno 2021. Ai datori di lavoro restano preclusi, per la sola durata di questo nuovo trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021, i licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo e restano sospese le procedure pendenti, fatte salve le deroghe già previste (subentro di nuovo appaltatore; cessazione definitiva dell’attività; fallimento; 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, con riconoscimento ai lavoratori della Naspi).

- Contratto di solidarietà incentivato. L’art.40, commi 1 e 2, ugualmente rivolto ai soli datori di

lavoro rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria, introduce uno speciale contratto di solidarietà a condizioni più vantaggiose di quello ordinario, che potrà essere utilizzato in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Tale speciale contratto di solidarietà potrà essere utilizzato esclusivamente da aziende che, nel primo semestre dell'anno 2021, hanno subito un calo del fatturato del 50 % rispetto al primo semestre dell'anno 2019.

Come per l'ordinario contratto di solidarietà, l'azienda dovrà stipulare un accordo collettivo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di riduzione degli orari dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto, finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali, e presentare domanda di cassa integrazione guadagni per i lavoratori coinvolti. La durata massima sarà di 26 settimane, utilizzabili tra la data di entrata in vigore del decreto e il 31 dicembre 2021. In deroga ai limiti fissati dall'ordinario contratto di solidarietà di cui al Dlgs 148/15, la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero settimanale o mensile (anziché il 60%), e per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario non può essere superiore al 90% (anziché 70%). Le 26 settimane sono concesse in deroga agli ordinari limiti di durata. Per i lavoratori il trattamento di integrazione salariale sarà pari al 70% della retribuzione senza l'applicazione dei massimali. Per i datori di lavoro viene meno l'obbligo del contributo addizionale.

Restano ferme, come per l'ordinario contratto di solidarietà, le regole in base alle quali:

- il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei sei mesi precedenti
- il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale
- gli accordi di solidarietà 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, con corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

E' da notare che non viene esplicitato, per le aziende che utilizzeranno questo strumento, il divieto di licenziamento. Tuttavia il testo dice chiaramente che l'accordo è finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali, pertanto riteniamo che dette aziende non possano effettuare licenziamenti collettivi né licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo durante il periodo di utilizzo.

*L' art. 40 e l'art.40-bis, quest'ultimo inserito in fase di conversione in legge, vanno dunque letti insieme: ai sensi dell'art. 40 le aziende per le quali la cassa covid e il divieto di licenziamento sono scaduti il 30 giugno, possono richiedere, oltre che il contratto di solidarietà incentivato, periodi di Cigo e Cigs compresi tra il 1 luglio e il 31 dicembre 2021 senza pagamento del contributo addizionale; l'art.40 bis estende tale possibilità, per 13 settimane, anche ai datori di lavoro che avessero esaurito le durate massime, comprese le aziende con vertenze presso il Mise. L'art.40 bis definisce questo nuovo trattamento come "straordinario", ma poi inserisce tra le regole derogate anche la durata della cassa ordinaria, quindi si tratta probabilmente di un refuso, dovendosi intendere che le 13 settimane possono essere sia di Cigo che di Cigs.*

### Ammortizzatori emergenziali e blocco licenziamenti – Tabella di sintesi

Di seguito una tabella riassuntiva della normativa appena descritta su ammortizzatori emergenziali e blocco licenziamenti, che tiene conto sia del Decreto Sostegni che del Decreto Sostegni bis, le cui norme vanno lette insieme.

Aziende – settori	Ammortizzatori previsti	Blocco licenziamenti
Aziende in ambito Cigo (industria - tranne tessile abbigliamento pelle - ed edilizia)	<p>Se non chiedono ammortizzatori</p> <p>Se chiedono Cigo e Cigs tra il 1.7.21 e il 31.12.21 non pagano contributo addizionale (art. 40 co. 3 Decreto Sostegni bis)</p> <p>Se hanno terminato i periodi di Cigo e Cigs, possono richiedere ulteriori 13 settimane, senza contributo addizionale e in deroga ai limiti di durata, utilizzabili fino al 31.12.21 (art.8, co.4 del nuovo decreto, che aggiunge l'art.40-bis al Decreto Sostegni-bis)</p> <p>Se chiedono il contratto di solidarietà incentivato (art. 40 co.1 Decreto Sostegni bis)</p>	<p>Possono licenziare dopo il 30 giugno 2021</p> <p>Non possono licenziare per la durata dei trattamenti</p> <p>Non possono licenziare per la durata dei trattamenti</p> <p>Non possono licenziare per la durata dei trattamenti</p>
Aziende tessile abbigliamento pelle	17 settimane di cigo con causale covid utilizzabili tra il 1.7.21 e il 31.10.21, senza contributo addizionale (art.4, co. 2 del nuovo decreto)	Non possono licenziare fino al 31 ottobre 2021 (anche se non richiedono cig)
Aziende in ambito ass.ordinario e cig in deroga (servizi anche sotto i 6 dipendenti, inclusi commercio e turismo sopra i 50 addetti)	28 settimane di ass. ordinario e cig in deroga con causale covid utilizzabili tra il 1.4.21 e il 31.12.21 (Decreto Sostegni non modificato dal nuovo decreto)	Non possono licenziare fino al 31 ottobre 2021 (anche se non richiedono cig)

### **Cassa integrazione nel settore del trasporto aereo (art.40, co. 1 bis, art. 40-ter, art. 50 bis)**

Il testo contiene diverse norme di tutela dei lavoratori del settore del trasporto aereo, particolarmente colpito dall'emergenza covid:

- vengono differiti al 31 luglio 2021 i termini di decadenza per l'accesso ai trattamenti integrativi erogati dal Fondo di solidarietà del settore, scaduti nel periodo dal 1° febbraio 2020 al 30 aprile 2021 (art.40, co. 1 bis)
- vengono riconosciuti i trattamenti integrativi di cui al Fondo di solidarietà del settore anche ai lavoratori dei servizi aeroportuali di terra esclusi dall'operatività del Fondo stesso in relazione ai trattamenti di integrazione salariale in deroga con il riconoscimento delle spettanze arretrate non erogate per i mesi dal 1° marzo al 31 dicembre 2020 (art.40 ter)
- la proroga di sei mesi della cigs per cessazione di attività, di cui all'articolo 44, comma 1-bis, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130, viene concessa, previo accordo in sede istituzionale, anche per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria erogati dal Fondo di solidarietà di settore (art.50 bis).

### **Indennità lavoratori portuali (art. 40-quater)**

Fino al 31 dicembre 2021, la specifica indennità di cui al comma 2 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, può essere riconosciuta, a domanda, in alternativa alla NASpl, ai lavoratori già dipendenti delle imprese autorizzate alle operazioni portuali, operanti nei porti ubicati nella regione Sardegna, che hanno cessato di percepire il trattamento straordinario di integrazione salariale nell'anno 2020.

### **Contratto di rioccupazione (art.41)**

Fino al 31 ottobre 2021 è istituito il contratto di rioccupazione. Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rivolto ai lavoratori in stato di disoccupazione, da stipulare in forma scritta ai fini della prova.

Il contratto di rioccupazione prevede obbligatoriamente un progetto individuale di inserimento, della durata di sei mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. Durante i sei mesi di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo, mentre al termine di tale periodo le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con semplice preavviso. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, è riconosciuto, per un periodo massimo di sei 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.

L'esonero spetta a condizione che i datori di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento,

o il 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 contratto di rioccupazione effettuato nei sei mesi successivi alla assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Tale revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con contratto di rioccupazione. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Il beneficio è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.

L'efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

*Si tratta di uno strumento senz'altro utile, sia perché l'incentivo è subordinato ad un progetto di adeguamento di competenze, sia perché è cumulabile con gli altri incentivi vigenti, essendo dunque particolarmente conveniente per il datore di lavoro. Andranno tuttavia valutati gli aspetti procedurali e le verifiche sull'effettività del progetto formativo.*

#### **Contratti a tempo determinato (art. 41-bis)**

Viene modificato l'articolo 19, comma 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, aggiungendo alle causali di legge che rendono possibile la stipula di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi la possibilità, per la contrattazione collettiva a tutti i livelli, di individuare ulteriori causali.

La nuova norma fa infatti riferimento a "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51" dello stesso decreto legislativo. Ricordiamo che, ai sensi dell'art. 51, per contratti collettivi si intendono "i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

Dopo il comma 1 del citato articolo 19 viene inoltre inserito un nuovo comma in parziale contraddizione con esso, ponendo un profilo interpretativo problematico, dal momento che introduce un termine temporale che potrebbe sembrare riferito alla norma precedente. In tal caso la possibilità per la contrattazione di individuare ulteriori causali sarebbe limitata nel tempo fino al 30 settembre 2022.

*La contraddizione evidenziata è frutto di due emendamenti parlamentari riferiti alla stessa norma, ma non coordinati tra loro, anzi palesemente contrastanti.*

*In ogni caso segnaliamo con soddisfazione che la prima norma è stata da noi fortemente voluta, al fine di correggere quanto introdotto dal c.d. "Decreto dignità" in omaggio ad una malintesa sovrapposizione tra flessibilità e precarietà.*

*In attesa di eventuali chiarimenti interpretativi o modifiche riferiti alle contraddizioni evidenziate, che la Cisl certamente solleciterà al fine di chiarire l'esatta portata dell'intervento legislativo, resta fermo che esso consente, quantomeno fino al 30 settembre 2022, di stipulare accordi per regolamentare le assunzioni a termine in una fase che si prospetta di ripresa, e contribuirà a far crescere l'occupazione.*



## **Indennità lavoratori stagionali, turismo, spettacolo, frontalieri, settore agricolo e della pesca (artt.42, 44, 49, 68)**

Sarà erogata un'ulteriore indennità onnicomprensiva di 1.600 euro ai lavoratori già indennizzati con il Decreto Sostegni ed ancora in difficoltà (art.42). Sarà possibile, per chi non ne ha già beneficiato, fare domanda della nuova indennità di 1.600 euro entro il 31 luglio 2021, con gli stessi requisiti dettati nei precedenti decreti emergenziali, se appartenente alle seguenti categorie (art.42):

- dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali compresi i lavoratori in somministrazione
- dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali compresi i lavoratori in somministrazione
- lavoratori intermittenti
- lavoratori autonomi occasionali
- incaricati alle vendite a domicilio
- lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo

Non concorrono alla formazione del reddito a fini fiscali i contributi e le indennità di qualsiasi natura, anche integrativi o aggiuntivi rispetto a quelli riconosciuti dalla disciplina statale, erogati, in via eccezionale, dalle regioni e dalle province autonome con oneri a carico dei rispettivi bilanci a lavoratori che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro a causa dell'emergenza covid.

Per i collaboratori sportivi (art.44) l'importo dell'indennità sarà differenziato in base al reddito percepito nell'anno 2019, comunque entro un importo di 2.400 euro.

Le indennità non concorrono alla formazione del reddito a fini fiscali, non sono tra loro cumulabili e sono invece cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità.

Agli operai agricoli a tempo determinato (art.69) che, nel 2020, abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, è riconosciuta un'indennità *una tantum* pari a 800 euro, purchè non siano, alla data di presentazione della domanda, titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità), nè titolari di pensione. L'indennità non concorre alla formazione del reddito a fini fiscali ed è incompatibile con l'intervenuta riscossione, alla data di entrata in vigore del decreto, del reddito di cittadinanza o del reddito di emergenza. Non è cumulabile con le altre indennità previste dall'articolo 10 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41; è invece cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità.

La domanda va presentata all'INPS entro il 30 giugno 2021

I pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative (art.69), che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della gestione separata Inps, è riconosciuta un'indennità di 950 euro per il mese di maggio 2021.

Viene, infine, finanziata anche per il 2021 l'indennità, introdotta per il 2020 dal Decreto Rilancio (art.103-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito in legge 17 luglio, n. 77) per i lavoratori frontalieri residenti in Italia, che svolgono la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi, che siano lavoratori subordinati o titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o titolari di partita IVA, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 febbraio 2020 e siano privi dei requisiti stabiliti per beneficiare della Naspi e DisColl e delle indennità covid.

*Tra i lavoratori indennizzati rientrano finalmente gli operai agricoli, sui quali abbiamo fortemente insistito, anche se non è stato previsto il recupero delle indennità precedenti.*

*Sono invece rimasti ancora esclusi i titolari di rapporti di co.co.co. iscritti alla Gestione Separata Inps, i collaboratori autonomi occasionali non iscritti alla Gestione separata Inps in quanto percettori di redditi inferiori ai 5.000 euro, i lavoratori domestici, tutte categorie che in questi mesi hanno continuato a trovarsi in difficoltà.*

#### **Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo (art.43)**

Ai datori di lavoro dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo è riconosciuto, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, 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 è riparametrato e applicato su base mensile.

Ai datori di lavoro che beneficiano dell'esonero si applicano fino al 31 dicembre 2021 i divieti di licenziamento individuale e collettivo di cui all'articolo 8, commi da 9 a 11, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 (da notare che il divieto di licenziamento fino al 31 ottobre, come ricordato sopra, è già in vigore, pertanto si tratta di una proroga di due mesi del divieto) la cui violazione comporta la revoca dell'esonero contributivo con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale con causale covid.

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

L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

*Viene positivamente riproposto l'incentivo per il rientro dei lavoratori dalla cassa covid, ma in chiave settoriale, vale a dire solo per turismo, stabilimenti termali e commercio nonché, con un ampliamento avvenuto in fase di conversione in legge, al settore creativo, culturale e dello spettacolo Sarebbe utile estendere l'incentivo a tutti i datori di lavoro.*

### **Proroga Cigs per cessazione di attività (art.45)**

Dalla data di entrata in vigore del decreto e fino al 31 dicembre 2021 può essere autorizzata una proroga di sei mesi, previo ulteriore accordo da stipulare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale e che abbiano incontrato fasi di particolare complessità .

A tal fine le risorse stanziare dall'ultima legge di bilancio sono integrate per 50 milioni di euro per l'anno 2021 e per 25 milioni di euro per l'anno 2022.

*Positiva la proroga di sei mesi che consentirà, in diversi casi, di ultimare i processi di cessione aziendale.*

### **Anpal e centri per l'impiego (art.46)**

Vengono stanziati 70 milioni di € per l'incremento della dotazione organica prevista nel Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego (DL 4/19) sul 2021.

Viene modificato il DL 150/15 rispetto alle condizioni di nomina ed alcuni requisiti di selezione per il Direttore Generale di Anpal che vedrà altresì un allargamento del proprio perimetro di operatività e responsabilità, a partire dalla rappresentanza legale dell'Ente.

Sempre rispetto ad Anpal vengono confermati tempi, durata in carica e modalità di selezione e nomina dei 3 componenti il CdA (uno indicato dalla Conferenza Stato-Regioni ed almeno uno degli altri due come dirigente della pubblica amministrazione con comprovata esperienza e professionalità attinenti le materie gestite da Anpal). Il ruolo di Presidente non è più istituzionalmente riconosciuto ma viene indicato (anche alternativamente fra i 3 componenti) su indicazione del Ministero del Lavoro. Il "Presidente di turno" convoca le riunioni di Consiglio.

Entro massimo 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto verrà nominato un Commissario straordinario di Anpal. Da quel momento l'attuale Presidente di Anpal decadrà anche da Amministratore Unico di Anpal Servizi SpA ed il Commissario ne assumerà le funzioni fino alla nomina del nuovo Presidente e del CdA della società. Il Commissario avrà lo stesso trattamento economico del Direttore di Anpal.

Gli oneri finanziari previsti per il funzionamento della società vengono incrementati di ulteriori 50 milioni di €.

*Ci si continua ad attendere negli anni uno sforzo nuovo ed importante rispetto alla più volte annunciata riforma dei Servizi all'impiego. Siamo invece alla conferma della mancanza di un piano operativo reale e di finanziamenti adeguati anche in questa occasione, con un mero richiamo al Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego, che è ancora molto indietro. Mentre si parla di riforma, non si riesce neppure ad avviare quanto già stabilito e a far funzionare gli strumenti esistenti. La scelta è stata quella di attendere gli interventi del Pnrr, in cui riponiamo certamente fiducia, ma sarebbe stato importante anticipare alcuni interventi, stante lo sblocco dei licenziamenti per un primo significativo gruppo di aziende.*

*In merito ad Anpal, in attesa di un chiarimento su azioni intraprese, strategie ed obiettivi, dobbiamo constatare qualche passo indietro rispetto alla riforma prevista dal DL 150 /15, sia nelle funzioni che*

*nella stessa essenza dell'Agenzia Nazionale, facendola ripiombare (anziché 'liberarla' progressivamente come in tutti i Paesi evoluti dell'U.E.) in uno stato di poco utile 'cuscinetto' tra lo storico immobilismo del Ministero del Lavoro e gli incongruenti autonomismi delle singole Regioni. In tutto questo, non viene modificato né nominato il Consiglio di Vigilanza di Anpal, unico organo collegiale del sistema di politiche del Lavoro, che neppure si riunisce da oltre due anni. Auspichiamo infine, in attesa di indicazioni o chiarimenti, che l'incremento di 50 mil.€ indicato nell'esercizio finanziario 2021 sia comprensivo delle risorse per l'attuazione del piano di stabilizzazioni previste (ed ormai concluse dal punto di vista 'procedurale') in Anpal Servizi.*

### **Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale (art.50 bis, commi 8,9)**

Viene istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il «Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale» (FPCRP), con una dotazione iniziale di 50 milioni di euro per l'anno 2021, finalizzato al finanziamento di progetti formativi rivolti ai lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%, calcolata in un periodo di 12 mesi, nonché ai percettori di Naspi.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni, sono individuati i criteri e le modalità di utilizzo.

*Sottolineiamo che è stata la Cisl ad insistere per un finanziamento aggiuntivo sul versante delle competenze e della riqualificazione, benché siamo dubbiosi sulla creazione dell'ennesimo Fondo, in quanto sarebbe stato preferibile, nonché più semplice proceduralmente, destinare queste risorse aggiuntive direttamente all'assegno di ricollocazione per i lavoratori in Naspi o al Fondo Nuove Competenze; inoltre, per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale, per la CISL è auspicabile il coinvolgimento dei Fondi Paritetici Interprofessionali, anche attraverso la restituzione del prelievo forzoso che ogni anno sottrae 120 milioni di € alla disponibilità dei Fondi.*

### **Tirocini di inclusione sociale nella regione Calabria (Art. 50-quater)**

Al fine di favorire percorsi di politiche attive per la realizzazione di tirocini di inclusione sociale rivolti a disoccupati già percettori di trattamenti di mobilità in deroga prorogati dalla regione Calabria, è assegnato alla medesima regione un contributo di 25 milioni di euro per l'anno 2021, finalizzato all'integrazione dell'indennità.

### **Indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (Art.66 co. 7-16)**

Nell'ambito di una più generale rivisitazione delle norme di previdenza e assistenza per il settore spettacolo, viene introdotta, a decorrere dal 1° gennaio 2022, una indennità per la disoccupazione involontaria, erogata dall'INPS, per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non avere in corso rapporti di lavoro autonomo o subordinato;

b) non essere titolari di trattamento pensionistico diretto a carico di gestioni previdenziali obbligatorie;

c) non essere beneficiari di reddito di cittadinanza

d) aver maturato, nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda di indennità, almeno quindici giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;

e) avere un reddito relativo all'anno solare precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000 euro.

I requisiti di cui alle lettere b) e c), devono essere mantenuti anche durante la percezione dell'indennità.

La domanda va presentata all'INPS in via telematica entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro autonomo.

L'indennità è pari al 75% del reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, rapportato al mese. Nel caso in cui il reddito mensile sia superiore nel 2021 all'importo di 1.227,55 euro, annualmente rivalutato sulla base dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo, l'importo di cui sopra è incrementato del 25 % della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo, comunque entro l'importo massimo mensile di 1.335,40 euro nel 2021.

L'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di giornate pari alla metà delle giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro di lavoro autonomo, entro una durata massima di 6 mesi. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

Per i periodi di fruizione dell'indennità è riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità per l'anno in corso.

Al finanziamento della prestazione si provvede tramite un'aliquota contributiva pari al 2%, che confluisce presso la Gestione prestazioni temporanee di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

La prestazione è incompatibile con le altre prestazioni a tutela della disoccupazione involontaria e non concorre alla formazione del reddito a fini fiscali.

*L'indennità, scaturita all'esito di un confronto presso il Ministero della cultura cui hanno partecipato le federazioni di settore Cgil, Cisl, Uil, è costruita in maniera analoga alla DisColl, l'indennità di disoccupazione specifica per il lavoro autonomo, ma coglie meglio le specificità del settore, dove il lavoro è per definizione frammentato.*