



Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41  
(decreto “Sostegni”)

Primo commento alle principali novità  
in materia di lavoro e ammortizzatori sociali

# Nota di Aggiornamento

25 marzo 2021



## Sommario

1. Integrazione salariale (art. 8)	2
2. Blocco dei licenziamenti (art. 8)	3
3. Proroga o rinnovo dei contratti a termine (art. 17)	4
4. Lavoratori fragili (art. 15)	5

## 1. Integrazione salariale (art. 8)

Il nuovo [decreto-legge “Sostegni”](#) presenta una importante novità in materia di integrazione salariale e blocco dei licenziamenti (su quest’ultimo punto, si veda il par. 2). Il decreto delinea una sorta di “doppio binario” per l’uscita graduale dalla normativa di emergenza che si protrae ormai da più di un anno.

In materia di ammortizzatori sociali, l’art. 8 prevede che i datori di lavoro privati, che sospendono o riducono l’attività lavorativa a causa delle conseguenze derivanti dall’emergenza Covid-19, possano accedere - con riferimento ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del provvedimento - al trattamento di cassa integrazione ordinaria Covid, per una durata massima di 13 settimane, tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021.

I datori di lavoro che, invece, non sono destinatari della disciplina in materia di CIGO, possono richiedere – in base alla normativa specificamente loro applicabile – l’assegno ordinario (erogato dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali) o il trattamento di cassa integrazione in deroga, per una durata massima di 28 settimane, per il periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021.

In entrambi i casi le integrazioni salariali spettano con riferimento ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del DL 41/2021 (23 marzo 2021) e non è dovuto il contributo addizionale.

Viene stabilito, inoltre, che il datore di lavoro possa utilizzare sia il pagamento diretto della prestazione di integrazione salariale a carico INPS, sia il sistema del conguaglio: l’introduzione per tutti i datori di lavoro della scelta tra le due modalità, finora prevista per limitate fattispecie, è stata da tempo sollecitata da Confindustria.

Quanto alla conferma della possibilità dell’anticipo del 40% al lavoratore da parte INPS del pagamento diretto, si ribadiscono le criticità già sollevate in passato dato che, se poi l’anticipo si rivelasse superiore all’integrazione salariale effettivamente dovuta, sarebbe il datore di lavoro a farsi carico della restituzione.

Si introduce anche un sistema di confluenza del modello SR 41 (in uso per il pagamento diretto) nel flusso Uniemens: ciò dovrebbe semplificare la procedura e quindi accelerare i tempi di liquidazione dell’integrazione salariale al lavoratore da parte dell’INPS: Confindustria sta peraltro già verificando con l’INPS le modalità attuative della modifica, per scongiurare eventuali oneri a carico delle imprese.

Le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale sono presentate all’Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa.

L'art. 16 del DL 41/2021 prevede che per i trattamenti di NASPI concessi dall'entrata in vigore del decreto-legge e fino al 31 dicembre 2021 non è richiesto il requisito dei 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

## 2. Blocco dei licenziamenti (art. 8)

L'art. 8, comma 9, ripropone il testo già noto per disciplinare il c.d. "blocco dei licenziamenti", per tutti i datori di lavoro, fino al 30 giugno 2021:

*"Fino al 30 giugno 2021, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Fino alla medesima data di cui al primo periodo, resta, altresì, precluso al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge"*

Nonostante vi sia stata una pronuncia del Tribunale di Roma che, con una motivazione quanto meno opinabile, ha ritenuto che il "blocco dei licenziamenti" si applichi anche ai dirigenti, rimaniamo convinti che, sulla base dell'inequivoco tenore letterale della legge, gli stessi continuino ad essere esclusi dal "blocco" quanto ai licenziamenti individuali, mentre vi rientrano se fossero coinvolti in un eventuale licenziamento collettivo.

Invariate sono anche le ipotesi in cui si può procedere ai licenziamenti ovvero i presupposti che consentono di addivenire ad un accordo incentivante per l'esodo del lavoratore, con riconoscimento della Naspi (cfr. comma 11 dell'art. 8):

*"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".*

Un problema interpretativo si pone, viceversa, in relazione al disposto del comma 10.

La disposizione di legge sembra, a prima vista, chiara nel prorogare il "blocco" fino al 31 ottobre *"per i datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8"* (ossia i datori di lavoro che possono utilizzare i trattamenti di integrazione salariale CIGD, l'assegno ordinario e CISOA con causale Covid-19).

Senonché vari interpreti hanno affermato che per "datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8" si dovrebbe intendere non i destinatari "teorici" delle relative disposizioni (ossia i datori di lavoro appartenenti ai settori che potrebbero avvalersi delle disposizioni di cui ai commi 2 e 8) ma soltanto quei datori di lavoro, appartenenti a quei settori, i quali decidono, **in concreto**, di avvalersi degli ammortizzatori Covid, mentre rimarrebbero esclusi dal "blocco" coloro che, invece, decidessero di non avvalersi degli ammortizzatori Covid.

I dubbi interpretativi sono stati alimentati dalla pubblicazione di una prima versione della relazione illustrativa che, appunto, collegava espressamente il "blocco" alla concreta fruizione degli ammortizzatori Covid.

Senonché, la versione definitiva della relazione illustrativa, allegata all'Atto Senato n. 2144 (ossia al testo del disegno di legge di conversione presentato in Senato per la conversione del DL 41/2021) reca una precisa definizione dei datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8, che sono *"coloro che **possono** fruire dei trattamenti di integrazione salariale CIGD, assegno ordinario e CISOA con causale Covid-19"*.

Il "possono" lascia intendere che l'interpretazione corretta della volontà del legislatore sia quella di applicare il blocco dei licenziamenti, dal 1° luglio al 31 ottobre, indistintamente a tutti i datori di lavoro che, in linea teorica, potrebbero avvalersi di quegli ammortizzatori, a prescindere dal loro effettivo utilizzo.

Dato che la conversione del DL 41/2021 dovrà avvenire entro il 20 maggio, c'è comunque la possibilità che il legislatore chiarisca meglio il senso della disposizione in commento.

### 3. Proroga o rinnovo dei contratti a termine (art. 17)

L'art. 17 prevede che fino al 31 dicembre 2021 v'è la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (ossia delle c.d. "causali") per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi.

La novità, rispetto alle precedenti norme di proroga di tale disposizione, è che, con un comma apposito, viene specificato che, a far data dall'entrata in vigore del nuovo decreto

legge (23 marzo 2021), al fine di avvalersi della possibilità di prorogare o rinnovare i contratti a termine senza causale, per una sola volta e per un massimo di 12 mesi, rispettando il termine massimo di 24 mesi, **non si tiene conto delle proroghe o dei rinnovi intervenuti precedentemente**. Si tratta di una sorta di “azzeramento” delle analoghe disposizioni intervenute precedentemente, quanto alla “acausalità” di proroghe o rinnovi già effettuati, in modo che le imprese possano effettivamente avvalersi di questa disposizione di proroga.

L’aggiunta del secondo comma all’art. 17 è stata essenziale perché altrimenti, la proroga al 31 dicembre avrebbe avuto uno scarsissimo effetto, dato il largo utilizzo che era stato fatto delle analoghe norme precedenti.

In definitiva, dal 23 marzo e fino al 31 dicembre, si può effettuare, ancora una volta, una sola proroga o un rinnovo “acausale” fino a 12 mesi ma sempre nel rispetto del limite di durata massima del rapporto di 24 mesi.

#### 4. Lavoratori fragili (art. 15)

L’art. 15 del [decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41](#), interviene in materia di lavoratori fragili (art. 26, commi 2 e 2-bis del DL 18/2020).

##### ***a) Proroga della equiparazione dell’assenza alla condizione di ricovero ospedaliero (comma 1)***

Il periodo di equiparazione dell’assenza dei lavoratori fragili al ricovero ospedaliero (condizione in origine limitata al 15 ottobre 2020 nell’art. 26, comma 2 del DL 18/2020) viene **prorogato al 30 giugno 2021** (con evidenti effetti retroattivi, dal momento che si proroga il termine originario del 15 ottobre 2020).

Va ricordato che la legge finanziaria per il 2021 aveva “applicato” la disposizione al periodo 1° gennaio 2021-28 febbraio 2021 (art. 1, c. 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*”).

Nonostante tale disposizione risulti evidentemente “travolta” dalla proroga retroattiva, anche la disposizione del comma 481 della legge finanziaria viene comunque prorogata al 30 giugno 2021 (**comma 2**), anche se i commi interessati (commi 2 e 2-bis dell’art. 26 del DL 18/2020) sono già prorogati dal comma 1, lett. a) e b) dell’articolo in commento.

La proroga del beneficio è ora espressamente condizionata al fatto che le prestazioni non possano essere rese in modalità di lavoro agile.

La norma opportunamente precisa (**comma 1, lett. a**), poi, che **i periodi di assenza dal servizio non sono computabili ai fini del periodo di comporta** per superare alcune

questioni interpretative insorte in precedenza (sia con riferimento alla espressa esclusione prevista nel comma 1 per i lavoratori in quarantena sia per superare le previsioni contrattuali che inseriscono nel periodo di comporto anche il ricovero ospedaliero).

Il legislatore prevede, poi, che i periodi di assenza “*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*”. La disposizione supera temporaneamente la vigente normativa secondo la quale il pagamento dell’indennità venga sospeso in caso di ricovero a totale carico dello Stato per un periodo pari o superiore a 30 giorni. Dunque, **le somme ricevute – pur essendo a carico dello Stato – non precludono il riconoscimento dell’indennità di accompagnamento.**

#### ***b) Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili (comma 1, lett. b)***

Il legislatore proroga al 30 giugno anche la previsione del comma 2bis dell’art. 26 (introdotta dall’art. 26, comma 1-bis, decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126).

La norma aveva ingenerato dubbi interpretativi in quanto (per il periodo 16 ottobre-31 dicembre 2020) regolava l’attività di tutti i lavoratori fragili (a prescindere dal fatto che la mansione esercitata fosse compatibile con il lavoro da remoto), in quanto era venuta meno la norma (scaduta al 15 ottobre 2020) che equiparava l’assenza al ricovero ospedaliero.

La proroga, grazie alla **precisazione contenuta nel comma 1, lett. a)**, coinvolge esclusivamente i lavoratori fragili che possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità di smart work.

#### ***c) Applicazione retroattiva dei commi 2 e 2-bis fino all’entrata in vigore del decreto-legge (comma 3)***

Con una disposizione poco comprensibile, il decreto dispone l’applicazione dei commi 2 e 2-bis, come modificati dal comma 1, per il periodo che va dal 1° marzo fino alla entrata in vigore del decreto-legge.

La disposizione appare ultronea, in quanto il decreto proroga retroattivamente i due commi al 30 giugno 2021, così “coprendo” il periodo che va dal 1° marzo all’entrata in vigore del decreto-legge. Nessun vuoto normativo, quindi.

#### **d) Finanziamento**

Il decreto non prevede alcun rifinanziamento, in quanto gli oneri derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 2-bis sono già finanziati, per il 2021, dalla legge di bilancio per il 2021 (**art. 1, c. 482**).

Ricordiamo che la disposizione prevedeva che, *“in deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) connessi con le tutele di cui al comma 481 sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 282,1 milioni di euro per l'anno 2021”*.

La relazione tecnica appare poco chiara. Il rifinanziamento del comma 483 riguarda, infatti, solamente il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui al comma 481.