



Belluno, 24 marzo 2021

**Spettabili  
Clienti  
Loro sedi**

**Oggetto: le novità per il lavoro nel decreto sostegni.**

Il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il decreto Sostegni, per far fronte al perdurare dell'emergenza sanitaria e delle restrizioni imposte alle attività produttive.

Il documento contiene una serie di **tutele e misure di sostegno per i datori di lavoro e i lavoratori dipendenti** che resteranno in vigore per tutto il 2021; le analizziamo di seguito.

Lo stanziamento previsto è pari a 32 miliardi di euro e il presidente del Consiglio ha rimandato al Documento di Economia e Finanza il compito di trovare ulteriori risorse per l'introduzione di ulteriori misure.

## **TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

Il decreto Sostegni proroga la cassa integrazione Covid, introdotta dal decreto Cura Italia e poi rinnovata, attraverso i decreti: Rilancio, Agosto e Ristori, e infine dalla legge di bilancio 2021.

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 possono presentare domanda, per i **lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto Sostegni (23 marzo 2021)**:

- > di trattamento ordinario (Cigo) per **ulteriori 13 settimane**, tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021;
- > di assegno ordinario (Fis e Fsba) o Cassa integrazione in deroga (Cigd) per **ulteriori 28 settimane** tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021;

La misura di integrazione salariale può essere richiesta dai datori di lavoro **senza l'applicazione di alcun contributo addizionale.**

## **DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

Per ciò che attiene al divieto di licenziamento:

- > è confermato, **fino al 30 giugno 2021 il blocco dei licenziamenti** in scadenza a fine marzo, con le deroghe già attualmente previste in caso di cessazione, fallimento o di accordo aziendale con il sindacato sulle uscite incentivate, per tutte le aziende,
- > mentre viene **prorogato fino al 31 ottobre 2021** per le aziende che non hanno strumenti ordinari di integrazione al reddito, e sono dunque beneficiari di cassa integrazione in deroga emergenziale o assegno ordinario.

## **RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE**

Il decreto conferma **per tutto il 2021 la deroga sulle causali** dei contratti a tempo determinato: ferma



restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, ammette la possibilità di 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 previste dalla legge.

Le disposizioni di cui sopra hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del decreto in argomento e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

## TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

Sono prorogate al 30 giugno 2021 le tutele disposte a favore dei lavoratori cosiddetti fragili, in considerazione del protrarsi dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19.

L'assenza da lavoro dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità viene equiparata al ricovero ospedaliero. La disposizione è retroattiva nel senso che decorre dal 1° primo marzo di quest'anno.

I lavoratori interessati dalla disposizione sono:

- 1) lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, c. 3, Legge 104/1992);
- 2) lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita

Detti lavoratori hanno diritto di svolgere la propria **prestazione in modalità di lavoro agile**. L'eventuale assenza per malattia, qualora non si possa svolgere il lavoro agile, esclude tale assenza dal periodo di comportamento della malattia.

Il testo precisa anche che tali assenze – in ragione della loro equiparazione al ricovero ospedaliero – non sono rilevanti per l'erogazione dell'indennità di accompagnamento. Come noto, infatti, il ricovero ospedaliero, sopra un certo limite di giorni di degenza, comporta la sospensione dei relativi ratei di indennità di accompagnamento. Queste assenze non rientrano in quella fattispecie.

Lo studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

DE PELLEGRIN & PARTNERS SRL STP