
Decreto “Sostegni-bis”: misure per il lavoro e previdenziali

Sulla G.U. 25 maggio 2021, n. 123, è stato pubblicato il D.L. 25 maggio 2021, n.73, recante “*Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali*” (c.d. Decreto “Sostegni-bis”).

Il provvedimento è in vigore dal 26 maggio ed è soggetto a conversione in legge entro il 24 luglio 2021.

Di seguito riassumiamo le nuove disposizioni in materia di lavoro e previdenza di più diretto interesse dei datori di lavoro, con riserva di successivi approfondimenti sulla base delle indicazioni operative che saranno emanate da parte degli Enti competenti.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NASPI (ART. 38)

Fino al 31 dicembre 2021 per le prestazioni di disoccupazione Naspi in pagamento è **sospesa dal 1 giugno 2021 l'applicazione della riduzione pari al 3%** prevista a decorrere dal quarto mese di percezione; per le nuove prestazioni di disoccupazione decorrenti nel periodo 1° giugno - 30 settembre 2021 è parimenti sospesa la predetta riduzione percentuale fino al 31 dicembre 2021.

CONTRATTO DI ESPANSIONE (ART. 39)

A decorrere **dal 26 maggio 2021, ed esclusivamente per il 2021**, la soglia di organico per accedere al contratto di espansione, di cui all'art. 41 d.lgs. n. 148/2015, è **abbassata a 100 dipendenti**.

La nuova soglia vale sia agli effetti della possibilità di accedere allo “scivolo” per accompagnare i dipendenti alla pensione, quando distinto a non più di 60 mesi dal pensionamento di vecchiaia o anticipato, sia per l'accesso a un periodo di cassa integrazione straordinaria non superiore a 18 mesi, in deroga alla normativa ordinaria, finalizzato alla gestione di processi di reindustrializzazione e riorganizzazione dell'impresa, con conseguente esigenza di formazione e riqualificazione delle competenze professionali in organico e assunzione di nuove professionalità con contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante.

Il contratto di espansione resta una misura sperimentale, la cui applicazione, al momento, è prorogata per il solo anno 2021.

Nell'ipotesi di aggregazioni di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi la soglia dei 100 dipendenti è calcolata complessivamente.

AMMORTIZZATORI SOCIALI (ART. 40)**• CIGS IN DEROGA**

I datori di lavoro privati, destinatari della normativa della Cassa integrazione guadagni ordinaria, che nel primo semestre 2021 hanno subito un calo di fatturato **del 50%** rispetto al primo semestre 2019, possono presentare domanda di CIGS in deroga alle durate ordinarie, **per una durata massima di 26 settimane da collocare nel periodo dal 26 maggio al 31 dicembre 2021.**

La domanda deve essere preceduta dalla stipula di un accordo collettivo aziendale di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa dell'attività dopo l'emergenza COVID-19.

Alla misura possono essere ammessi i lavoratori **in forza alla data del 26 maggio 2021.**

La riduzione media oraria non può superare l'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati all'accordo. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario non può superare il 90% nell'arco dell'intero periodo di vigenza dell'accordo collettivo. Ai lavorati viene riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale in misura pari al 70% della retribuzione globale persa per le ore di lavoro non prestate, senza che trovino applicazione i limiti massimi mensili previsti dalla normativa ordinaria. Sono inoltre riconosciuti i contributi figurativi.

Il trattamento retributivo perso deve essere determinato inizialmente senza tenere conto degli aumenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva aziendale nel periodo dei 6 mesi antecedenti la stipula dell'accordo collettivo per l'accesso alla CIGS in deroga. Inoltre, il trattamento di CIGS è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

L'azienda è **esonerata** dal versamento del contributo addizionale.

Le domande possono essere accolte entro il tetto massimo di spesa pari a euro 557,8 milioni per l'anno 2021.

• AMMORTIZZATORI ORDINARI E STRAORDINARI, SENZA CONTRIBUTO ADDIZIONALE E CON PROSECUZIONE DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

I datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGO COVID-19 (in pratica, industria ed edilizia), che a **decorrere dal 1° luglio 2021** sospendono o riducono l'attività lavorativa con ricorso:

- **all'integrazione salariale ordinaria** per le causali di intervento previste dall'art. 11, d.lgs. 148/2015 (vale a dire: situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; situazioni temporanee di mercato),

oppure

- **all'integrazione salariale straordinaria** per le causali di intervento previste dall'art. 21, d.lgs. cit. (vale a dire: riorganizzazione aziendale; crisi aziendale; contratto di solidarietà) **sono esonerati** dal versamento del contributo addizionale **fino al 31 dicembre 2021.**

sono **esonerati** dal versamento del contributo addizionale **fino al 31 dicembre 2021**

Il beneficio dell'esonero contributivo può essere riconosciuto entro il limite di minori entrate pari a euro 163,7 milioni per l'anno 2021.

Per i datori di lavoro che si avvalgono della misura in parola **continua ad applicarsi la normativa in materia del blocco dei licenziamenti collettivi o individuali per GMO per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021.**

Per tale periodo restano ferme le note deroghe al divieto.

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE (ART. 41)

Per incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro **di lavoratori disoccupati**, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza COVID-19, è introdotto **il contratto di rioccupazione**.

La nuova tipologia contrattuale trova applicazione in via eccezionale **per le assunzioni da effettuare nel periodo dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021** con contratto a tempo indeterminato. Il contratto deve essere **necessariamente** accompagnato da un **progetto individuale di inserimento**, da definire con il consenso del lavoratore, finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel nuovo contesto lavorativo.

Il **progetto di inserimento ha durata 6 mesi**; durante questo periodo opera la disciplina ordinaria in materia di licenziamento illegittimo.

Al termine del periodo di inserimento:

- ciascuna delle parti può recedere dando preavviso all'altra e, in tal caso, il preavviso decorre dal termine del periodo di inserimento, *oppure*
- se nessuna delle due parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

Alle aziende che assumono con il contratto di rioccupazione è riconosciuto **per un periodo massimo di 6 mesi** l'esonero dal versamento del 100% dei contributi a carico azienda nel limite massimo pari a euro 6.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. In pratica, compete un esonero massimo pari a 3.000 euro (euro 500 mensili).

La riduzione non si applica ai premi INAIL.

Per il diritto all'esonero, oltre all'applicazione dei principi generali di fruizione degli incentivi, il datore di lavoro **non** deve avere effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti individuali per GMO, né licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti l'assunzione.

L'esonero concesso **viene revocato**, e il beneficio nel frattempo fruito recuperato dall'INPS, nei seguenti casi:

- licenziamento del lavoratore assunto con contratto di rioccupazione **durante o al termine del periodo di inserimento**;
- licenziamento collettivo o individuale per GMO di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva ed inquadrato nello stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con l'esonero, **effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata**.

In caso di dimissioni del lavoratore assunto con contratto di rioccupazione il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Il beneficio è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai 6 mesi, con gli esoneri contributivi previsti dall'ordinamento.

Sono esclusi dal campo di applicazione dell'esonero i datori di lavoro agricolo e quelli domestici.

Per l'operatività della misura occorre che intervenga l'autorizzazione della Commissione Europea.

ESONERO CONTRIBUTIVO SETTORI DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEL COMMERCIO (ART. 43)

Ai datori di lavoro appartenenti ai settori turismo e degli stabilimenti termali e del commercio è riconosciuto l'esonero dei contributi a proprio carico **per il periodo dal 26 maggio 2021 e fruibile entro il 31 dicembre 2021.**

L'esonero è concesso nel limite **del doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.**

L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile. Restano esclusi i premi INAIL.

Ai datori di lavoro che abbiano beneficiato dell'esonero **si applica fino al 31 dicembre 2021 il divieto di licenziamenti collettivi ed individuali per GMO e restano sospese le relative procedure in corso.** Restano ferme le note deroghe al divieto.

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote previste dalla normativa vigente ed è concedibile entro il limite complessivo di minori entrate contributive pari a euro 770 milioni per il 2021.

Per l'operatività occorre attendere l'autorizzazione da parte della Commissione Europea.

PROROGA CIGS PER CESSAZIONE (ART. 45)

In via eccezionale al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, dal 26 maggio 2021 e fino al 31 dicembre 2021 può essere autorizzata una proroga di sei mesi della cassa integrazione Straordinaria per cessazione, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo Economico e della Regione interessata. La proroga riguarda le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio, qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità.