

Padova, 4 Giugno 2021

Circolare n° 5/2021

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Decreto Sostegni Bis (D.L. 73/2021 – Disposizioni in materia di lavoro) e altre novità.

Gentili **Clienti**, Vi inviamo una sintesi degli articoli di maggior interesse in materia di lavoro del **D.L. n. 73/2021** (c.d. decreto “Sostegni bis”) e **altre novità** introdotte con le leggi di conversione del D.L. 41/2021 e del D.L. 30/2021.

N.B.: *parte delle norme attendono circolari applicative utili a renderle operative e a fornire ulteriori chiarimenti interpretativi.*

ALTERNATIVE PER I DATORI DI LAVORO DOPO LA CIG ORDINARIA COVID-19
--

Premesso che le integrazioni salariali Covid-19 si suddividono in 2 macro-aree:

1. **CIG ORDINARIA** (Aziende industria e edilizia) utilizzabile **fino al 30 giugno 2021** per complessive 25 settimane;
2. **FIS, CIG in DEROGA e FSBA** (Aziende servizi, pubblici esercizi, terziario in generale, alberghi, artigianato) utilizzabili **fino al 31 dicembre 2021** per complessive 40 settimane.

Il Decreto Sostegni bis definisce le **alternative** a disposizione dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della **CIG Ordinaria** (vedi sopra punto 1) che si trovino a dover sospendere o ridurre l'attività lavorativa. Nello specifico, i datori di lavoro soggetti alla CIGO potranno richiedere:

- **a partire dal 1° luglio 2021 la CIG Ordinaria e la CIG Straordinaria con “causali tradizionali” senza applicazione del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021;**
- **dal 26 maggio e fino al 31 dicembre 2021, subordinatamente alla sussistenza di un calo di fatturato del 50% nel primo semestre 2021 rispetto allo stesso periodo del 2019, la CIG Straordinaria in Deroga per una durata massima di 26 settimane previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.**

Di seguito si esaminano le due alternative sopra indicate sulla base del disposto normativo, in attesa della circolare illustrativa da parte dell'INPS.

CIG ORDINARIA E CIG STRAORDINARIA CON “CAUSALI TRADIZIONALI”

Come previsto dal D.Lgs. n. 148/2015 i datori di lavoro potranno richiedere le integrazioni salariali se sussistono le seguenti causali:

- **CIG Ordinaria**
 - *situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;*
 - *situazioni temporanee di mercato;*
- **CIG Straordinaria**
 - *riorganizzazione aziendale;*
 - *crisi aziendale;*
 - *contratto di solidarietà*

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

Il ricorso agli ammortizzatori "tradizionali" normati dal D.Lgs n. 148/2015 non solo richiederà la **sussistenza delle causali** sopra indicate ma comporterà anche l'**applicazione delle regole e dei limiti di fruizione previsti**, esclusi dai vari decreti emergenziali in caso di utilizzo degli ammortizzatori con causale COVID-19. Rimane **da chiarire** per quali **lavoratori possa essere richiesto l'ammortizzatore** tradizionale in oggetto.

Per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori tradizionali ai sensi del D.Lgs. n. 148/2015, l'unica concessione espressamente contemplata nel Decreto Sostegni bis riguarda l'**esonero dal pagamento del contributo addizionale per i periodi di cassa integrazione richiesti per il periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2021.**

CIG STRAORDINARIA IN DEROGA A SEGUITO DI RIDUZIONE FATTURATO 50%

In **alternativa** ai trattamenti di integrazione salariale sopra indicati (CIGO e CIGS con causali tradizionali), i **datori di lavoro privati** che abbiano subito **calo di fatturato del 50% nel primo semestre 2021 rispetto allo stesso periodo del 2019** potranno fare richiesta di **CIG Straordinaria in deroga alle disposizioni sui limiti di durata massima e alle causali** (artt. 4 e 21 del D.Lgs n. 148/2015) previa **stipula di accordi collettivi aziendali** con le OO.SS. di riduzione dell'attività lavorativa dei **lavoratori in forza al 26 maggio**. Gli accordi aziendali saranno finalizzati al **mantenimento dei livelli occupazionali** nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Il trattamento di integrazione salariale in deroga risulta **utilizzabile dal 26 maggio al 31 dicembre 2021 per una durata massima di 26 settimane** (circa 6 mesi complessivi).

Regole di attuazione della riduzione dell'attività > La **riduzione media oraria non può essere superiore all'80%** dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo e la **riduzione dell'orario di lavoro di ciascun lavoratore non può essere superiore al 90%** nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo è stipulato.

Trattamento di integrazione salariale > è **fissato in misura pari al 70% della retribuzione globale** che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, **senza l'applicazione dei massimali**, resta confermato il riconoscimento della contribuzione figurativa per i relativi periodi.

I datori di lavoro che accederanno a tale ammortizzatore **non saranno soggetti al contributo addizionale.**

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

Il **contratto di rioccupazione** è una particolare tipologia di contratto a tempo indeterminato volto ad agevolare l'**inserimento nel mondo del lavoro dei soggetti disoccupati** nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica da Covid-19.

I datori di lavoro privati che utilizzeranno tale tipologia contrattuale avranno diritto all'**esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per un **periodo massimo di 6 mesi nel limite di 3.000 euro** (sono esclusi dagli oneri soggetti a sgravio i premi e contributi dovuti all'INAIL). L'incentivo spetta per le **assunzioni** che avvengono nel periodo compreso **tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021 di persone in stato di disoccupazione** ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs n. 150/2015, ossia i soggetti privi di impiego che dichiarano in forma telematica la propria immediata disponibilità (**DID**) allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

L'incentivo non spetta ai datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione hanno effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva nella quale sarebbe assunto il lavoratore.

Progetto individuale di inserimento

Il contratto di rioccupazione si fonda sulla riqualificazione professionale e, come stabilito dalla norma, è **condizione essenziale** la definizione, in accordo con il lavoratore, di un **progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali** del lavoratore disoccupato al nuovo contesto lavorativo della **durata di 6 mesi**

Al **termine del periodo di inserimento** (6 mesi) le parti possono:

- **recedere dal contratto** dando regolare preavviso che decorre dal termine del periodo di inserimento;
- proseguire il rapporto di lavoro subordinato come un normale contratto a tempo indeterminato.

Licenziamento, recesso al termine del periodo di inserimento e dimissioni

Comportano la **revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito** dal datore di lavoro:

- il licenziamento intimato durante il periodo di inserimento;
- il recesso al termine del periodo di inserimento;
- 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 gli esoneri contributivi, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione.

Diversamente, in caso di **dimissioni del lavoratore** il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Compatibilità con altri incentivi

Lo sgravio contributivo è cumulabile con gli esoneri di natura contributiva previsti dalla legislazione vigente relativamente al periodo di durata del rapporto di lavoro successiva ai 6 mesi.

Compatibilità con le norme comunitarie

L'incentivo in esame è soggetto all'**approvazione della Commissione Europea** ed è concesso nei **limiti per gli aiuti di stato** previsti dal *"Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"* (c.d. Temporary Framework).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Fino al **30 giugno 2021** rimane in vigore il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici **per tutti i settori**. A partire dal 1° luglio 2021, il divieto continuerà ad applicarsi solamente in relazione all'utilizzo degli ammortizzatori sociali da parte delle aziende con la seguente differenziazione.

Aziende che presentano domanda di CIG Ordinaria "tradizionale"

Per i datori di lavoro che presentano domanda di **CIGO dal 1° luglio 2021** restano preclusi i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi per motivi economici **per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021**. Pertanto, a partire dal 1° luglio 2021, le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIGO non saranno più soggette al divieto di licenziamento.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

In sostanza, dal 1° luglio 2021, le imprese dell'industria e dell'edilizia si troveranno di fronte a due alternative:

- utilizzare la cassa integrazione ordinaria o straordinaria senza poter licenziare;
- non richiedere l'integrazione salariale e poter licenziare.

Aziende Terziario, Servizi in genere, Pubblici Esercizi, Alberghi, Artigianato (ambito di applicazione FIS – CIG in DEROGA – FSBA)

Per questa tipologia di aziende rimane in vigore **fino al 31 ottobre 2021** il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici.

Restano escluse dal divieto le seguenti causali di licenziamento:

- licenziamento per cessazione definitiva dell'attività (esclusi trasferimenti d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.);
- licenziamento a seguito di fallimento quando non sia previsto l'esercizio provvisorio d'impresa;
- licenziamento a seguito di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto;
- licenziamento disciplinare (per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo);
- recesso per mancato superamento del periodo di prova;
- licenziamento degli apprendisti al termine del periodo di apprendistato, dei lavoratori domestici, dei lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici;
- licenziamento dei dirigenti (*fatte salve alcune recenti sentenze di 1° grado che hanno messo in dubbio l'esclusione di questa categoria*);
- licenziamento per superamento del periodo di comporta.

DECONTRIBUZIONE PER TURISMO, COMMERCIO E STABILIMENTI TERMALI

È stato previsto un **esonero contributivo** specifico per i settori del **turismo**, del **commercio** e degli **stabilimenti termali** (per individuare le aziende interessate si dovrà attendere apposita circolare INPS). Tale incentivo è quantificato nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali nel limite della **contribuzione previdenziale calcolata sul doppio delle ore di cassa integrazione fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021** ed è utilizzabile entro il 31 dicembre 2021. Per i datori di lavoro che utilizzeranno tale esonero contributivo troverà applicazione il **divieto di licenziamento** di cui al paragrafo precedente fino al 31 dicembre 2021.

La decontribuzione spettante per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio è soggetta all'approvazione della Commissione Europea e necessita di una circolare applicativa INPS che ne determini il perimetro di utilizzo.

RADDOPPIO LIMITE WELFARE AZIENDALE ANNO 2021

Come previsto per l'anno 2020, **anche per il 2021** è stato stabilito l'**innalzamento** da euro 258,23 ad euro **516,46 del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda** ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito imponibile. A titolo di esempio si segnalano i seguenti beni/servizi: i buoni acquisto, i buoni carburante, i generi in natura prodotti dall'azienda, l'auto concessa ad uso promiscuo, l'alloggio concesso in locazione in uso o in comodato, ecc.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il contratto di espansione, strumento utile ad incentivare il ricambio generazionale attraverso il prepensionamento consensuale di soggetti prossimi alla pensione e alla riqualificazione del personale a

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

fronte di processi di ristrutturazione aziendale, viene allargato alle **aziende che occupano almeno 100 dipendenti**.

SMART WORKING – DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

A tutela del lavoratore che svolge l'attività in smart working è riconosciuto il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

NASPI – INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Le prestazioni di disoccupazione (NASPI) fino al 31 dicembre 2021 non sono soggette alla riduzione del 3% prevista dal 4° mese di fruizione. Inoltre, come previsto dal D.L. n. 41/2021, non è richiesto il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo negli ultimi 12 mesi sempre fino al 31 dicembre 2021.

SOSPENSIONE DEI PIGNORAMENTI

Viene differita dal 30 aprile al 30 giugno 2021 la scadenza della sospensione degli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati dall'Agente della riscossione e dagli altri soggetti titolati, aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio/salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione o di assegni di quiescenza.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti

I Professionisti dello Studio Bertagnin