



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 23 giugno 2021

Circolare n. 6/2021

DECRETO SOSTEGNI-BIS - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

PREMESSA

È stato pubblicato sulla G.U. n. 123 del 25 maggio 2021 il D.L. 73 del 25 maggio 2021, in vigore dal 26 maggio 2021, 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.

Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

DISPOSIZIONI PRINCIPALI IN MATERIA DI LAVORO

RINVIO RISCOSSIONE (ART. 9 – commi 1-2)

Per effetto delle modifiche apportate all'articolo 68, comma 1, D.L. 18/2020, vengono ulteriormente sospesi, con riferimento alle entrate tributarie e non tributarie, i versamenti, scadenti nel periodo dall'8 marzo al 31 maggio 2020, derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli avvisi previsti dagli articoli 29 e 30, D.L. 78/2010, **fino al 30 giugno 2021**. Restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e gli adempimenti svolti dall'agente della riscossione nel periodo dal 1° maggio 2021 al 26 maggio 2021 e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi. Restano acquisiti, relativamente ai versamenti eventualmente eseguiti nello stesso periodo, gli interessi di mora corrisposti ai sensi dell'articolo 30, comma 1, D.P.R. 602/1973, nonché le sanzioni e le somme aggiuntive corrisposte ai sensi dell'articolo 27, comma 1, D.Lgs. 46/1999.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NASPI (ART. 38)

Per le prestazioni NASpl in pagamento dal 1° giugno 2021 viene disposta la sospensione fino al 31 dicembre 2021 del meccanismo di decurtamento dell'indennità di disoccupazione, introdotto dal D.L. 22/2015, che prevede la progressiva riduzione del 3% dell'importo NASpl a decorrere dal quarto mese di fruizione del sussidio.

Per le prestazioni in pagamento al 26 maggio 2021 viene confermato l'importo NASpl in essere a tale data, che, pertanto, non subirà riduzioni nel corso del 2021.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Viene stabilito, inoltre, che a decorrere dal 1° gennaio 2022 il meccanismo di *décalage* ex D.L. 22/2015 viene ripristinato e l'importo delle prestazioni in pagamento con decorrenza antecedente il 1° ottobre 2021 è calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

CONTRATTO DI ESPANSIONE (ART. 39)

Viene estesa la possibilità di utilizzare il contratto di espansione anche alle imprese che hanno in forza almeno 100 dipendenti. In precedenza, a tale misura, finalizzata ad agevolare il ricambio generazionale tra la forza lavoro, potevano accedere aziende con almeno 500 dipendenti, ovvero con almeno 250 unità nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese.

NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E DI ESONERO DAL CONTRIBUTO ADDIZIONALE (ART. 40 – commi 1-3)

Il comma 1 prevede la possibilità, per i datori di lavoro privati ex articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021 (ovvero i beneficiari della Cigo COVID della durata massima di 13 settimane riconosciuta nel periodo 1° aprile 2021 - 30 giugno 2021), **che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019**, di presentare, in alternativa ai trattamenti salariali ex D.Lgs. 148/2015 e **previa** stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori **in forza al 26 maggio 2021**, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra il 26 maggio 2021 (data di entrata in vigore del DL.73/2021) e il 31 dicembre 2021.

In relazione all'utilizzo di tale trattamento salariale in deroga, non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.

Ai fini dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale sono richieste le seguenti condizioni:

- la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo;
- per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo è stipulato;
- gli accordi collettivi aziendali, da stipularsi ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, 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. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

In merito all'integrazione salariale spettante ai lavoratori viene precisato che:

- il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo;



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

- il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale;
- ai lavoratori impiegati a orario ridotto in base all'accordo è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei massimali di integrazione salariale, e la relativa contribuzione figurativa.

Il comma 2 individua i limiti di spesa per il trattamento di integrazione salariale, demandando all'INPS il compito di provvedere al relativo monitoraggio.

Il comma 3 prevede, in riferimento ai datori di lavoro privati ex articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021 (i medesimi destinatari indicati nel comma 1), che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendano o riducano l'attività lavorativa e presentino domanda d'integrazione salariale ex articoli 11 (Cigo) e 21 (Cigs), D.Lgs. 148/2015, **l'esonero dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021.**

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (ART. 40 – commi 4-6)

Il comma 4 dispone che, per i datori di lavoro che presentano domanda di Cigo e Cigs ai sensi del comma 3, è precluso nel periodo di durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021:

- l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo, che restano sospese fino al 31 dicembre 2021 e 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, CCNL o clausola del contratto di appalto;
- **la facoltà di recedere, indipendentemente dal numero dei dipendenti, dal contratto per GMO (giustificato motivo oggettivo)** ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966 e restano sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7, L. 604/1966 (procedura preventiva presso l'ITL in caso di licenziamento per GMO da parte di datori con più di 15 dipendenti).

Il comma 5 dispone che le preclusioni e le sospensioni richiamate al comma 4 non si applicano nei seguenti casi:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'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, cod. civ.;
- 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 tali lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpI;
- 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



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

disposto per uno specifico ramo dell'azienda sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Il comma 6 specifica le modalità con le quali verranno compensate finanziariamente le minori entrate causate dall'esonero dal pagamento dell'addizionale previsto dal comma 3.

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE (ART. 41)

Viene istituito, in via eccezionale, **dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021**, il contratto di rioccupazione, contratto di lavoro subordinato finalizzato a incentivare, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza COVID-19, l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015.

Stipulato in forma scritta ai fini della prova, il contratto di rioccupazione ha validità condizionata alla definizione, in accordo con il lavoratore, di un progetto individuale di inserimento della durata di 6 mesi, volto a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Durante tale periodo opera il regime sanzionatorio attualmente applicabile al licenziamento illegittimo.

Il datore di lavoro e il lavoratore, ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ., **possono recedere dal contratto una volta terminato il periodo di inserimento**, nel rispetto del preavviso, che decorre dal termine del periodo di inserimento, durante il quale continua ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione. Il mancato recesso determina la prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro che assume lavoratori con il contratto di rioccupazione ha diritto, per un periodo massimo di 6 mesi, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Lo sgravio spetta ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, e a esso si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

I datori di lavoro, per fruire dello sgravio contributivo, non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966) o a licenziamenti collettivi (L. 223/1991) nella medesima unità produttiva.

Sono condizioni che causano la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito dal datore di lavoro:

- il licenziamento intimato durante il periodo di inserimento;
- il licenziamento intimato al termine del periodo di inserimento;
- il licenziamento collettivo o il licenziamento individuale per GMO 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.

Le dimissioni del lavoratore non comportano la revoca dello sgravio e, pertanto, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Ai fini del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con contratto di rioccupazione.

Lo sgravio contributivo per l'assunzione con contratto di rioccupazione:

- è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente relativamente al periodo di durata del rapporto successiva ai 6 mesi o se oggetto di recupero da parte dell'ente previdenziale;
- è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue.

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

Viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio.

Tale beneficio consiste nell'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.

Per poter beneficiare dello sgravio contributivo, i datori di lavoro non devono ricorrere a licenziamenti per tutto l'arco del 2021, in base ai divieti ex articolo 8, commi 9 - 11, D.L. 41/2021.

Nel caso in cui il divieto di licenziamento non venga rispettato, l'esonero contributivo viene revocato in modo retroattivo e viene prevista l'impossibilità di presentare domanda di integrazione.

Lo sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio:

- è cumulabile con altri esoneri o riduzione di aliquote, nei limiti dei contributi dovuti dai datori di lavoro;
- è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue.

ESONERO CONTRIBUTIVO A FAVORE DELLE FILIERE AGRICOLE APPARTENENTI AI SETTORI AGRITURISTICO E VITIVINICOLO (ART. 70)



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Al fine di garantire la tutela produttiva e occupazionale delle filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo colpite dal perdurare degli effetti negativi dell'epidemia da COVID-19, alle aziende appartenenti a tali filiere, ivi incluse le aziende produttrici di vino e birra, come individuate dai codici ATECO indicati nella tabella che segue, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a febbraio 2021.

L'ambito di applicazione di tale esonero è esteso anche agli imprenditori agricoli professionali, ai coltivatori diretti, ai mezzadri e ai coloni, con riferimento alla contribuzione dovuta per il mese di febbraio 2021.

Codici ATECO	Attività
01.21.00	Coltivazione di uva
11.02.10	Produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d.
11.02.20	Produzione di vino spumante e altri vini speciali
11.05	Produzione di birra
55.20.52	Attività di alloggio connesse alle aziende agricole
56.10.12	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole

L'esonero è riconosciuto:

- nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria, previste dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero;
- nel rispetto della disciplina dell'Unione Europea in materia di aiuti di Stato, in particolare ai sensi delle sezioni 3.1 e 3.12 della Comunicazione della Commissione Europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.