



8 GIUGNO 2021

LE NOVITÀ GIUSLAVORISTICHE CONTENUTE NEL DECRETO SOSTEGNI BIS

Il 26 maggio 2021 è entrato in vigore il **Decreto-legge n. 73/2021** (c.d. “*Decreto Sostegni bis*”) che ha introdotto misure in materia giuslavoristica dirette a far fronte all’emergenza da COVID-19. Di seguito le principali **novità**.

A. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA “IN DEROGA”

Novità! I datori di lavoro privati che, nel primo semestre dell’anno 2021, hanno subito un calo del fatturato del **50%** rispetto al primo semestre dell’anno 2019, possono presentare all’INPS, previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell’attività lavorativa finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l’emergenza epidemiologica, domanda di Cassa Integrazione Straordinaria¹, in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 4 (durata complessiva dei trattamenti di integrazione salariale) e 21 (causali di intervento e adempimenti del datore di lavoro) del D.Lgs. 148/2015, per una durata massima di **26 settimane** nel periodo tra il **26 maggio** (entrata in vigore del Decreto Sostegni bis) e il **31 dicembre 2021**.

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.

Ai lavoratori interessati viene riconosciuto un trattamento in misura pari al **70%** della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l’applicazione dei massimali previsti dalla normativa ordinaria.

Non è previsto il pagamento di alcun contributo addizionale.

B. CIGO E CIGS: ESONERO DAL PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Novità! I datori di lavoro che, a decorrere dal 1° luglio 2021, presentano domanda di Cassa di Integrazione Ordinaria e Straordinaria (senza causale COVID-19) sono esonerati, sino al 31 dicembre 2021, dal pagamento del contributo addizionale previsto dalla normativa vigente.

¹ Possono richiedere la Cassa Integrazione Straordinaria le aziende che, nel corso del semestre precedente alla domanda di integrazione salariale, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che rientrano nei seguenti settori: (i) imprese industriali, comprese quelle edili ed affini; (ii) imprese artigiane, (iii) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, o di servizi di pulizia; (iv) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario. In più, possono beneficiare della Cassa Integrazione Straordinaria anche le imprese che, nel corso del semestre precedente alla domanda di integrazione salariale, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti, che rientrano nelle seguenti tipologie: (v) imprese esercenti attività commerciali (comprese quelle della logistica), (vi) agenzie di viaggio e turismo. Possono altresì richiedere la Cassa Integrazione Straordinaria, a prescindere dal numero dei dipendenti, le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale.



C. PROROGA DELLA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ

Novità! Le aziende che abbiano già utilizzato 12 mesi di Cassa Integrazione Straordinaria per cessazione di attività hanno la possibilità di utilizzare, tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021, il medesimo trattamento di integrazione salariale per un ulteriore periodo di 6 mesi.

In tal senso, sarà necessario stipulare un ulteriore accordo in sede governativa presso il Ministero del Lavoro.

D. PROROGA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Il divieto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. 604/1966, il divieto di licenziamento collettivo (con sospensione delle procedure in corso) e la sospensione delle procedure di licenziamento individuale davanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, operano con le seguenti scadenze:

- fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro;
- fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari della Cassa Integrazione in Deroga o dell'Assegno ordinario/FIS (anche se non richiedono e non usufruiscono di tali trattamenti);
- **Novità!** per i datori di lavoro che tra il 1° luglio 2021 e il 31 dicembre 2021 usufruiranno della Cassa Integrazione Ordinaria o Straordinaria (senza causale COVID-19), per la durata di fruizione di tali trattamenti.

Viene invece confermata la possibilità di procedere ai licenziamenti nelle seguenti ipotesi:

- licenziamenti con riassunzione del personale impiegato in un appalto in capo all'appaltatore subentrante in forza di legge, di contratto collettivo nazionale o di clausola contenuta nel contratto di appalto;
- cessazione definitiva dell'impresa, anche 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'art. 2112 c.c.;
- accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (non, quindi, le RSA/RSU), mirante ad incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpI);
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero 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).

Il divieto di licenziamento non opera con riferimento:

- al licenziamento individuale dei dirigenti;
- al recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione;



- al licenziamento per superamento del periodo di comporta;
- al licenziamento per motivi disciplinari (giusta causa/giustificato motivo soggettivo);
- al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

E. CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

Novità! Dal **1° luglio al 31 ottobre 2021**, le aziende possono assumere lavoratori in stato di disoccupazione con il c.d. “contratto di rioccupazione”, quale contratto di lavoro subordinato a tempo interminato diretto a incentivare l’inserimento nel mercato del lavoro dei suddetti lavoratori.

Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un **progetto individuale di inserimento** dalla durata di **6 mesi**.

Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le ordinarie norme in materia di licenziamento.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere ex art. 2118 c.c. senza alcuna motivazione e con il solo obbligo del preavviso decorrente dal medesimo termine. In assenza di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'utilizzo del contratto di rioccupazione comporta, per un periodo massimo di **6 mesi**, l'esonero dal versamento del **100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a **Euro 6.000 su base annua**, riparametrato su base mensile.

Tale esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, o a licenziamenti collettivi, nella stessa unità produttiva ed è cumulabile - per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi - con gli altri esoneri contributivi previsti dalla normativa vigente.

L'esonero contributivo viene revocato (e i benefici già fruiti recuperati) nel caso di:

- licenziamento del lavoratore assunto con contratto di rioccupazione, intimato durante o al termine del periodo di inserimento;
- 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 del lavoratore assunto con contratto di rioccupazione, se tale licenziamento è effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione.

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

Attenzione! L'efficacia delle suddette disposizioni è subordinata all'autorizzazione da parte della Commissione Europea.

F. CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il contratto di espansione, introdotto inizialmente per gli anni 2019 e 2020, è stato riconfermato per l'anno **2021**: si tratta di uno strumento cui possono fare ricorso le aziende interessate da



azioni di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo **l'assunzione di nuove professionalità**.

Tale strumento, che in passato interessava solo le imprese di grandi dimensioni (inizialmente oltre 1000 dipendenti), è stato esteso dal Decreto Sostegni bis anche alle aziende con un **organico superiore a 100 unità**.

Mediante la sottoscrizione del contratto di espansione², l'azienda potrà accedere ad una serie di misure di semplificazione che possono essere così riassunte:

- possibilità di esodo anticipato per i lavoratori che si trovano a non più di 60 mesi (5 anni) di distanza dall'età pensionistica (di vecchiaia o anticipata), a condizione che sottoscrivano un apposito accordo di risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso, l'azienda dovrà riconoscere al lavoratore per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, se spettante comprensiva dell'indennità NASpl, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS;
- (per gli altri lavoratori) intervento straordinario d'integrazione salariale (CIGS), con riduzione dell'orario di lavoro previsto fino al 30%, al fine di favorire nuove assunzioni.

G. NASpl

In base alla normativa ordinaria, l'importo dell'indennità NASpl si riduce del **3%** per ciascun mese, a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Novità!

- prestazioni in pagamento dal 1° giugno 2021: fino al 31 dicembre 2021 non opererà il suddetto meccanismo di riduzione progressiva e le medesime prestazioni sono confermate nell'importo in pagamento alla data del 26 maggio 2021 (data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis);
- nuove prestazioni decorrenti nel periodo dal 1° giugno 2021 al 30 settembre 2021: fino al 31 dicembre 2021 non opererà il suddetto meccanismo di riduzione progressiva

Dal 1° gennaio 2022, invece, il meccanismo di riduzione ordinario ricomincerà a trovare piena applicazione e l'importo delle prestazioni in pagamento con decorrenza antecedente il 1° ottobre 2021 sarà calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

CONTATTI
Team Labour
LCALabour@lcalex.it

² La stipula avviene in sede governativa con (i) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, (ii) le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con (iii) le loro RSA/RSU.