

## DECRETO SOSTEGNI BIS

Il Decreto Legge n. 73 del 2021 è **in vigore dal 26 maggio 2021**.

### **1. Ammortizzatori sociali**

Il 30 giugno 2021 cessa la CIGO COVID - 19.

Dal 1° luglio i datori di lavoro del settore industriale hanno due alternative:

#### **1. CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA O STRAORDINARIA “TRADIZIONALE”**

I datori di lavoro del settore industriale che dal 1° luglio sospendono o riducono l'attività possono presentare domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi del D.lgs. 148/2015.

##### **Cassa Integrazione Ordinaria:**

###### **Causali**

- Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- Situazioni temporanee di mercato.

###### **Durata massima**

- 52 settimane nel biennio mobile.

Si ricorda che la normativa prevede una preventiva procedura di informazione e consultazione sindacale.

##### **Cassa integrazione guadagni Straordinaria:**

###### **Causali**

- Riorganizzazione aziendale;
- Crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa,
- Contratto di solidarietà.

###### **Durata massima**

- 24 mesi nel quinquennio mobile.

## **I datori di lavoro sono esonerati dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021.**

Rimane da chiarire per quali lavoratori possa essere richiesto l'ammortizzatore tradizionale. Si attendono chiarimenti da parte dell'Inps.

### **2. SOLIDARIETA' DIFENSIVA**

In alternativa alla cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, i datori di lavoro del settore industriale che

- hanno subito una contrazione dell'attività pari o superiore al 50% nel primo semestre del 2021 rispetto allo stesso periodo del 2019;
- sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza Covid19;
- in alternativa;
- previa stipula di accordi collettivi aziendali con le parti sociali di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti in forza al 26 maggio 2021, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali

possono presentare domanda di Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra il 26 maggio ed il 31 dicembre 2021.

Il datore di lavoro non deve versare alcun contributo addizionale sulla CIGSD dei nuovi accordi di solidarietà.

La riduzione media oraria dell'attività non potrà superare l'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.

Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non potrà superare il 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo è stipulato.

La CIGSD integra la retribuzione persa dai lavoratori in conseguenza della riduzione dell'orario di lavoro ed è pari al 70% della retribuzione che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza applicazione degli ordinari limiti di importo previsti dalla disciplina della CIG. Ai lavoratori viene, inoltre,

riconosciuta la contribuzione figurativa.

L'accordo collettivo da stipularsi con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro RSA o RSU deve specificare le modalità con cui l'impresa, per soddisfare esigenze temporanee di maggior lavoro, potrà modificare in aumento l'orario di lavoro, entro il limite dell'orario normale.

**Assegno ordinario e CIGD:** Si ricorda che il Decreto Sostegni (DL 22/03/2021, n. 41 entrato in vigore il 23/03/2021 e convertito in legge 21 maggio 2021, n. 69) dispone che il trattamento di assegno ordinario e di Cassa integrazione in deroga sono prorogati per una durata massima di 28 settimane; nel periodo tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021; per i lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021.

## **2. Divieto di licenziamento**

Dal 1° luglio 2021 stop al divieto generalizzato di licenziamento.

Il divieto di licenziamento collettivo e di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo permane oltre il 30 giugno 2021 per quei datori di lavoro che fruiscono della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, di cui al punto precedente, per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31/12/2021.

Medesimo divieto di licenziare permane per quei datori di lavoro che optano per la solidarietà difensiva per mantenere i livelli di occupazione di cui al punto precedente.

**Quindi dal 1° luglio le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIGO (o CIGS o solidarietà difensiva) non saranno più soggette al divieto di licenziamento.**

Si ricorda, altresì, che il divieto di licenziamento permane dal 1° luglio 2021 fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali

dell'Assegno Ordinario Fis, Cassa integrazione in deroga, FSBA artigiani e altri Fondi a prescindere dalla fruizione dell'ammortizzatore sociale.

### **Eccezioni**

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di 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 del codice civile;
- 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;
- 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 disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

### **Fattispecie sempre consentite**

- licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- licenziamenti per superamento del periodo di comporta;
- licenziamento entro il termine del periodo di prova;
- licenziamento per raggiunti limiti di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia;
- licenziamento dei lavoratori domestici;
- interruzione dell'apprendistato al termine del periodo formativo.

### **3. Contratti a termine, anche in somministrazione**

Si ricorda che l'art. 21, comma 1, lett. c) e l'art. 32, comma 1, lett. c) del D.lgs. 81/2015 stabiliscono il divieto di utilizzo di contratti a termine, anche in

somministrazione, presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, **che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.**

Queste due norme, durante il periodo emergenziale, sono state derogate dall'art. 19 bis del DL 18/2020 in cui è stato stabilito che «considerata l'emergenza epidemiologica da Covid-19», ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 dello stesso decreto, è consentita la possibilità, «in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del Dlgs 81/2015» e nel medesimo periodo, di rinnovo o di proroga dei contratti a tempo determinato.

Parrebbe, quindi, che l'utilizzo della Cassa integrazione ordinaria, non più Covid, non permetta di utilizzare più la deroga citata. In attesa di chiarimenti in merito si consiglia di non prorogare o rinnovare contratti a termine, anche in somministrazione, nel caso di sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni fruibile dal 1° luglio, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.

#### **4. Contratto di rioccupazione**

**Dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021** è istituito il contratto di rioccupazione: contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione.

##### **Beneficiari:**

- datori di lavoro privati, con esclusione del lavoro domestico
- ad eccezione dei datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti l'assunzione abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva di assunzione.

##### **Soggetti che danno diritto all'esonero:**

Persone in stato di disoccupazione ovvero soggetti privi di impiego che

dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego.

**Progetto individuale di inserimento:**

Il contratto di rioccupazione si fonda sulla riqualificazione professionale.

Condizione per l'assunzione è la definizione per iscritto, in accordo con il lavoratore, di un progetto individuale di inserimento (PII) di 6 mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. Al termine del periodo di inserimento, il datore di lavoro ed il lavoratore possono cessare il rapporto con preavviso decorrente dal termine del periodo di inserimento. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Incentivo:

- Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
- per un periodo massimo di 6 mesi;
- nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (3.000 semestrali, 500 mensili)

Condizioni:

Si ha la revoca ed il recupero dell'esonero in caso di

- Licenziamento durante il periodo di inserimento;
- Licenziamento al termine del periodo di inserimento;
- Licenziamento collettivo e 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.

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

## **5. Decontribuzione per i settori turismo, stabilimenti termali e del commercio**

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati del settore del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, 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.

## **6. Differimento dei versamenti contributivi per artigiani ed esercenti attività commerciali**

Il versamento delle somme richieste con l'emissione 2021 dei contributi previdenziali per i soggetti iscritti alle gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, con scadenza il 17 maggio 2021, potrà essere eseguito entro il 20 agosto 2021 senza maggiorazione.

## **7. Naspi**

Dal 26 maggio al 31 dicembre 2021 è sospesa la decurtazione dell'indennità Naspi, in misura del 3% dal quarto mese di percezione in poi.

Si ricorda che il trattamento Naspi è pari al 75% della retribuzione media mensile degli ultimi quattro anni del lavoratore (ci sono limiti minimi e massimi); dal quarto mese, è ridotta del 3% per ogni mese di percezione.

Il Sostegni-bis disapplica questa decurtazione fino al 31 dicembre stabilendo, però, che, dal 1° gennaio 2022 l'importo è aggiornato considerando le decurtazioni inapplicate.

Si ricorda che il DL Sostegni ha previsto, dal 23 marzo al 31 dicembre, anche la disapplicazione del requisito di «occupazione» di 30 giornate nei 12 mesi precedenti la perdita del lavoro per il diritto alla Naspi.

## **8. Contratto di espansione**

Introdotta per gli anni 2019 e 2020 è stata prorogata per il 2021 alle imprese con processi di reindustrializzazione e riorganizzazione. Previo accordo con ministero del lavoro e sindacati, il contratto consente all'azienda di contenere il costo del lavoro riducendo l'orario di lavoro in cambio di Cigs o con il prepensionamento dei lavoratori più vicini alla pensione (entro cinque anni).

Per il biennio 2019/2020 vi hanno potuto far ricorso le imprese con forza lavoro oltre 1.000 unità; per l'anno 2021 il requisito è fissato a 500 (Cigs) e 250 per l'esodo incentivato. Il Sostegni-bis riduce entrambi i requisiti a 100 unità.

Articolo scaricato da:  
<https://www.nucciconsulenza.it/2021/06/decreto-sostegni-bis/>

©Copyright Studio Nucci - Consulenza del lavoro [www.nucciconsulenza.it](http://www.nucciconsulenza.it)