

## L'APPROFONDIMENTO DI... CLAUDIA OGRISEG

[claudia.ogriseg@ogriseg.legal](mailto:claudia.ogriseg@ogriseg.legal)

### HELP DESK AZIENDE

#### LE MISURE DEL DECRETO SOSTEGNI BIS (D.L. N. 73/2021)

##### SOMMARIO

<b>1. I trattamenti di integrazione salariale .....</b>	<b>1</b>
1.1. Ammortizzatori speciali Covid-19.....	1
1.2. Ammortizzatori d. lgs. n.148/2015 per eventi riconducibili a Covid-19 dal 1 luglio 2021 al 31 dicembre 2021 .....	2
<b>2. I blocchi al potere di licenziamento.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Il Contratto di espansione .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Il Contratto di rioccupazione.....</b>	<b>4</b>
<b>5. La decontribuzione nei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio .....</b>	<b>5</b>
<b>6. Proroga CIGS per cessazione e incremento del Fondo sociale per occupazione e formazione .....</b>	<b>6</b>

#### 1. I trattamenti di integrazione salariale

Nel decreto Sostegni bis (d. l. n.73/2021) si esclude il pagamento del contributo addizionale sia per quei datori di lavoro che accedono a un ulteriore periodo di ammortizzatore speciale covid-19, sia per quelli che accedono ad ammortizzatori previsti nel d.lgs. n.148/2015 in caso di eventi connessi al covid-19.

##### 1.1. Ammortizzatori speciali Covid-19

I datori di lavoro privati (in ambito CIGO) che **sospendono o riducono** l'attività lavorativa per **eventi riconducibili** all'emergenza da **COVID-19** (e che nel primo semestre dell'anno 2021 abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019) hanno la possibilità di accedere a una Cassa integrazione speciale covid-19 (art.40 d. l. n.73/2021).

La domanda di **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in Deroga**, per una durata massima di **26 settimane** nel periodo ricompreso tra il **26 maggio 2021** e il **31 dicembre 2021** può essere presentata, previa stipula di **accordi collettivi aziendali** finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali.

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 viene stipulato.

Il trattamento retributivo perso va inizialmente determinato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo. Il **trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti** in sede di contrattazione aziendale.

Gli **accordi collettivi aziendali** 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**. L'eventuale maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

**Ai lavoratori** impiegati a orario ridotto 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 limiti di importo previsti dall'articolo 3, comma 5 del d.lgs. n.14/2015, e la **relativa contribuzione figurativa**.

Il datore di lavoro non è tenuto al pagamento di **alcun contributo addizionale**.

#### 1.2. [Ammortizzatori d. lgs. n.148/2015 per eventi riconducibili a Covid-19 dal 1 luglio 2021 al 31 dicembre 2021](#)

I **datori di lavoro privati** che **sospendono o riducono** l'attività lavorativa per **eventi** riconducibili all'emergenza epidemiologica da **COVID-19** a decorrere dalla data del **1° luglio 2021** possono presentare **domanda di integrazione salariale** ai sensi degli art.11 e 21 d. lgs. n.148/2015 con **esonero** dal pagamento del **contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021** (art.40, comma 3 d. l. n.73/2021).

## 2. I blocchi al potere di licenziamento

Il decreto sostegni bis estende ulteriormente i vincoli al licenziamento **esclusivamente** per i **datori di lavoro** che presentano **domanda di integrazione salariale** ai sensi del **dell'art. 40, comma 3 d.l.n.73/2021**.

Resta **precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** (legge n.223/1991 e s.m.i.) e restano ulteriormente sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 **per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021**.

Ai medesimi datori di lavoro resta altresì **precluso l'avvio della procedura e/o l'intimazione** del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (art. 7 legge n.604/1966 e art.3 legge n.604/1966).

Le sospensioni e preclusioni sopra citate non trovano applicazione nei seguenti casi:

- licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti 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.;
- licenziamenti intimati in caso di **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;
- risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro quando la medesima è prevista da un **accordo collettivo aziendale** da sottoscrivere con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (con l'esclusione quindi delle RSU e delle RSA) e limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo stipulato.
- per il **personale già impiegato nell'appalto e riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore** in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

In **sintesi**, dopo la conversione del Decreto sostegni e con la pubblicazione del Decreto sostegni bis, viene stabilito il blocco dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e la sospensione delle procedure avviate successivamente al 23/02/2020:

- per tutti i datori di lavoro fino al **30/06/2021**;
- per i datori di lavoro soggetti al regime della Cassa integrazione speciale Covid-19 in deroga (CIGD), dell'assegno ordinario (FIS) e della CISOA (in pratica le imprese piccole e dei settori del terziario e agricolo) fino al **31/10/2021**;
- per i datori di lavoro che usufruiscano degli ammortizzatori sociali per eventi Covid-19 che beneficino dell'esonero del contributo addizionale **entro il 31/12/2021** e per **tutta la loro durata**.

### 3. Il Contratto di espansione

Il Decreto Sostegni bis, a far data dal 26 maggio 2021 ed esclusivamente per il 2021, consente il contratto di espansione per le aziende con **organico non inferiore a 100 unità** (abbassando la soglia che precedentemente era fissata a 250

per il solo scivolo pensionistico del comma 5-bis dell'art. 41 d. lgs. n.148/2015, e a 500 per fruire anche della cassa integrazione).

Il contratto di espansione interessa i dipendenti a cui mancano alternativamente **meno di 60 mesi** dalla prima decorrenza utile della **pensione di vecchiaia** ed abbiano maturato il requisito minimo contributivo oppure dalla decorrenza della **pensione anticipata** (art. 39 d. l. n.73/2021).

Nell'ambito di accordi di non opposizione e previo consenso del dipendente, il datore di lavoro può riconoscere al dipendente, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, **un'indennità mensile** commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro (art.41 comma 1 bis e comma 5 bis d.lgs. n.148/2015 così come introdotti dall'art. 1, comma 349, l. n.178/2020).

Il versamento a carico del datore di lavoro viene ridotto per 24 mesi per un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'art.12 d. lgs. n. 22/2015 fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

Resta ferma l'esigenza di un'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con le associazioni sindacali nazionali o aziendali (ove esistenti) (artt. 1 e 2, d.lgs. n.148/2015).

#### 4. Il Contratto di rioccupazione

Il decreto Sostegni bis introduce il **contratto di rioccupazione** dal **1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021** (art. 41 d.l. n.73/2021).

Si tratta di un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** volto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro - nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica - dei **lavoratori in stato di disoccupazione** (cfr. art. 19 d.lgs. n. 150/2015).

Il contratto di rioccupazione, stipulato in **forma scritta** ai fini della prova, deve contenere **un progetto individuale di inserimento** concordato con il dipendente, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali dello stesso al nuovo contesto lavorativo.

Il progetto individuale di inserimento ha **una durata di sei mesi** durante il quale trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Al termine dell'inserimento, **entrambe le parti possono recedere dal contratto**, con preavviso ai sensi dell'art.2118 c.c.; durante il periodo di preavviso continua in ogni caso a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione.

Qualora nessuno interrompa il contratto, esso **prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato** a tempo indeterminato.

Per quanto **non espressamente derogato** trova applicazione la **disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato** a tempo indeterminato.

Ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori con il contratto rioccupazione è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, **l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Il descritto beneficio è inoltre **cumulabile**, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, **con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente**.

I suddetti benefici **non trovano applicazione**:

- nel **settore agricolo** e nel **lavoro domestico**;
- qualora i datori di lavoro abbiano proceduto nei sei mesi precedenti l'assunzione a **licenziamenti individuali per giustificato motivo o a licenziamenti collettivi**.

L'esonero riconosciuto viene revocato con recupero del beneficio fruito nel caso di:

- a) **licenziamento** intimato durante o al termine del periodo di inserimento;
- b) **licenziamento collettivo** ovvero licenziamento **individuale per giustificato motivo oggettivo** effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione con contratto di rioccupazione di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con gli esoneri.

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

L'efficacia delle disposizioni che riconoscono il beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

## **5. La decontribuzione nei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio**

Il decreto Sostegni bis introduce agevolazioni contributive per il settore del turismo e stabilimenti termali e del commercio (art. 43 d. l. n.73/2021).

Nei **settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio**, a decorrere dal 26 maggio 2021, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** (art.43 d. l. n.73/2021).

La decontribuzione è **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 ed è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Per coloro che **beneficeranno** dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali trova applicazione **fino al 31 dicembre 2021** il blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali (art. 8, commi 9-11, d. l. n.41/2021 decreto Sostegni).

La **violazione** di dette disposizioni comporta la **revoca dell'esonero contributivo concesso** con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

L'efficacia delle descritte disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

## **6. Proroga CIGS per cessazione e incremento del Fondo sociale per occupazione e formazione**

Il decreto Sostegni bis prevede una proroga di sei mesi del periodo di CIGS, **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 (art.45 d. l. n.73/2021).

A far data **dal 26 maggio 2021 e fino al 31 dicembre 2021** può essere autorizzata una proroga di sei mesi, per le **aziende** di particolare rilevanza strategica sul territorio che hanno avviato processi di cessazione, qualora le azioni per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità anche rappresentate dal Ministero dello sviluppo economico.

Udine, 28 maggio 2021