

Giuseppe Bulgarini d'Elci  
[gbulgarini@wfw.com](mailto:gbulgarini@wfw.com)

Milano, 31 maggio 2021

Gentili Dottoresse, Egregi Dottori,

**oggetto: le (nuove) misure labour del Decreto Sostegni bis (D.L. 25/05/2021 n. 73).**

Il 26 maggio è entrato in vigore il Decreto Legge 25/05/2021 n. 73 (Decreto Sostegni Bis) con nuove disposizioni sui rapporti di lavoro nelle imprese. Non è un intervento di pura manutenzione dell'impianto emergenziale preesistente, perchè ci sono alcune disposizioni di sicuro impatto per una più efficace gestione delle risorse umane in vista della ripartenza dopo la pandemia.

Svetta l'estensione del contratto di espansione alle imprese con soglia di 100 dipendenti. È una novità importante, se pensiamo che il requisito dimensionale precedente era di 500 unità per l'utilizzo sia dello scivolo pensionistico per i lavoratori più anziani, sia della formazione con accesso alla cassa integrazione guadagni straordinaria. Tutte le imprese con minimo 100 dipendenti possono adesso ricorrere al contratto di espansione nell'ambito di un piano di riorganizzazione aziendale.

Novità di rilievo sono previste per le imprese dell'industria manifatturiera e dell'edilizia, che hanno adesso a disposizione 26 settimane di cassa integrazione straordinaria senza contributo addizionale da utilizzare nell'ambito di accordi di solidarietà difensivi. Sono previste percentuali più elevate di riduzione complessiva dell'orario di lavoro.

Le imprese dell'industria manifatturiera e dell'edilizia possono, inoltre, usare i trattamenti di integrazione salariale standard (CIGO e CIGS) fino al 31 dicembre 2021 senza contributo addizionale.

In un caso (contratto di solidarietà) come nell'altro (ammortizzatori standard), le imprese che vi fanno ricorso non potranno effettuare licenziamenti economici individuali e collettivi.

Debutta il contratto di rioccupazione, che prevede, a fronte di un progetto di inserimento della durata di 6 mesi, finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore disoccupato assunto dall'impresa, un esonero contributivo del 100% (esclusi oneri e premi Inail) con plafond massimo di euro 6.000 su base annua riparametrato su base mensile.

Menzione merita, infine, il congelamento del "décalage" dell'indennità di disoccupazione Naspi dal 1° giugno fino al 31 dicembre 2021.

La seguente tabella riproduce, in sintesi, le maggiori novità introdotte dal Decreto Sostegni bis, le cui previsioni vanno lette in raccordo con le precedenti disposizioni emergenziali. Per agevolare la lettura, le novità introdotte dal Decreto Sostegni bis sono contrassegnate in colore verde. Ulteriori novità introdotte dalla Legge di conversione del Decreto Sostegni sono contrassegnate in colore rosso.

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
<i><u>Disposizioni a sostegno delle imprese</u></i>	

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
<p>NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART. 8 D.L. SOSTEGNI, ART. 1, CO. 1, L. 21 MAGGIO 2021 N. 69, ART. 1 CO. 300 A 305 LEGGE DI BILANCIO 2021 IN COMBINATO DISPOSTO CON GLI ARTT. DA 19 A 22 QUATER D.L. CURA ITALIA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Presupposti oggettivi delle nuove settimane di "Cassa Covid" introdotte dal Decreto Sostegni.</u> I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono usufruire dei seguenti ulteriori periodi di "Cassa Covid":               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) quanto ai datori che hanno accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale (artt. 19 e 20 del Decreto Cura Italia), per una durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile ed il 30 giugno 2021;</li> <li>b) quanto ai datori di lavoro che hanno accesso all'assegno ordinario ed alla cassa integrazione salariale in deroga (artt. 19, 21, 22 e 22-quater del Decreto Cura Italia) per una durata massima di 28 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile ed il 31 dicembre 2021.</li> </ul> </li> <li>• <u>Contributo addizionale in relazione ai nuovi periodi di integrazione salariale</u> Il Decreto Sostegni non prevede il versamento di alcun contributo addizionale in relazione ai nuovi periodi di integrazione salariale.  <u>Modalità di riconoscimento dei trattamenti</u> La domanda di accesso alle nuove settimane di integrazione salariale previste dal Decreto Sostegni deve essere inoltrata all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di <b>presentazione</b> è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Sostegni. <b>La Legge di conversione del Decreto Sostegni ha previsto che i trattamenti di cui ai punti a) e b) possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito degli ammortizzatori sociali previsti dalla Legge di Bilancio 2021, con possibile decorrenza dal 26 marzo 2021.</b>  <b>I termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, sono differiti al 30 giugno 2021.</b></li> <li>• <u>Pagamento diretto da parte dell'INPS</u> In caso di pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo delle prestazioni entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, questi termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni, se tale ultima data è posteriore a quelle sopra indicate. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della</li> </ul>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
	<p>prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Procedura amministrativa di concessione semplificata</u></li> </ul> <p>La trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata mediante apposito flusso telematico "UniEmens-Cig".</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Trattamento di integrazione salariale Operai Agricoli (CISOA)</u></li> </ul> <p>Per i datori di lavoro del settore agricolo sono previsti 120 giorni di CISOA, da fruire nel periodo compreso tra 1° aprile e 31 dicembre 2021.</p> <p>Il trattamento di integrazione salariale operai agricoli è concesso in deroga ai limiti di fruizione per singolo lavoratore ed al numero di giornate lavorative presso la stessa azienda fissati dall'art. 8 L. 8 agosto 1972 n. 457.</p>
<p>RICORSO AL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ PER IMPRESE DEL SETTORE INDUSTRIA ED EDILE (ART. 40 D.L. SOSTEGNI BIS)</p>	<p>In alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, i datori di lavoro privati che hanno accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale (art. 8, comma 1, del D.L. 41/2021) - quindi, essenzialmente imprese dell'industria manifatturiera ed edile - possono presentare domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 4 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra il 26/05/2021 (data di entrata in vigore del Decreto Sostegni-Bis) e il 31 dicembre 2021.</p> <p>L'accesso a questa misura presuppone che le predette imprese nel primo semestre dell'anno 2021 abbiano subito un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al primo semestre dell'anno 2019.</p> <p>Inoltre, l'accesso alla misura presuppone la stipula di un accordo collettivo di riduzione dell'attività lavorativa (accordo di solidarietà) finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica. L'accordo di solidarietà può interessare tutti i lavoratori in forza alla data del 26/05/2021.</p> <p>La riduzione media oraria non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori coinvolti. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo è stipulato.</p> <p>Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo di solidarietà. Inoltre, il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi disposti dai contratti aziendali.</p> <p>Il trattamento speciale di integrazione salariale è riconosciuto in misura pari</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
	<p>al 70 per cento della retribuzione globale che i lavoratori impiegati ad orario ridotto avrebbero percepito per le ore di lavoro non prestate (non si applicano i limiti di importo di cui all'art 3, comma 5 del D.Lgs. 148/2015) e comprende la relativa contribuzione figurativa. Non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.</p> <p>L'accordo di solidarietà deve 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. In presenza di aumento dell'orario di lavoro si ha una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.</p>
<p>RICORSO ALLA CIGO/CIGS SENZA CONTRIBUTO ADDIZIONALE SINO AL 31/12/ 2021, CON CONSEGUENTE ESTENSIONE DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI (ART. 40 D.L. SOSTEGNI BIS)</p>	<p>I datori di lavoro privati che hanno accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale (art. 8, comma 1, del D.L. 41/2021) e sospendono o riducono l'attività lavorativa utilizzando la CIGO e la CIGS sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale. L'esonero contributivo si applica nel periodo compreso tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2021.</p> <p>Per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale nel periodo suindicato, resta precluso ai datori di lavoro che presentano la domanda di accesso alla CIGO o CIGS l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (artt. 4, 5 e 24 L. 223/1991) e restano, altresì, sospese nel medesimo periodo 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, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.</p> <p>Resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. 604/1966) e restano, inoltre, sospese le procedure di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo in corso (art. 7 L. 604/1966).</p> <p>Le predette sospensioni e preclusioni non si applicano nelle ipotesi di 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 o 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. Sono altresì esclusi dal divieto i 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</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
	dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.
CONTRATTO DI RIOCUPAZIONE (ART. 41 D.L. SOSTEGNI BIS)	<p>Con lo scopo di incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione (ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 150/2015) nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, è istituito in via eccezionale il contratto di rioccupazione. Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato da stipulare in forma scritta ai fini della prova, utilizzabile nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.</p> <p>Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi (si applicano le sanzioni previste in caso di licenziamento illegittimo).</p> <p>Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di rioccupazione è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (esclusi i premi e contributi INAIL) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>L'esonero contributivo presuppone che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, i datori di lavoro non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.</p> <p>L'esonero contributivo è revocato se i datori di lavoro durante o al termine del periodo di inserimento licenziano il lavoratore. La revoca interviene, inoltre, se nei sei mesi successivi all'assunzione mediante contratto di rioccupazione i datori di lavoro effettuano un licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo nei confronti di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale (del lavoratore assunto con il contratto di rioccupazione).</p> <p>Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
	<p>privati che assumono il lavoratore con contratto di rioccupazione. In caso di dimissioni del lavoratore l'esonero contributivo viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.</p> <p>L'esonero contributivo è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successiva ai sei mesi del contratto di rioccupazione, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.</p> <p>L'efficacia delle agevolazioni connesse al contratto di rioccupazione sono subordinate all'autorizzazione della Commissione europea.</p>
<p>DECONTRIBUZIONE SETTORI DEL TURISMO, DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEL COMMERCIO (ART. 43 D.L. SOSTEGNI BIS)</p>	<p>Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio è riconosciuto dal 26/05/2021, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'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 (esclusi premi e contributi INAIL). L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>Ai datori di lavoro che abbiano beneficiato dell'esonero si applica, fino al 31 dicembre 2021, il divieto dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e collettivi (fanno eccezione le esclusioni dal divieto previste dall'art. 8, comma 11, D.L. 41/2021). La violazione del divieto comporta la revoca dell'esonero contributivo con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda per i trattamenti di integrazione salariale per emergenza epidemiologica (di cui all'art. 8, commi 1-2, D.L. 41/2021).</p> <p>L'efficacia delle agevolazioni sul predetto esonero contributivo sono subordinate all'autorizzazione della Commissione europea.</p>
<p>PROROGA DI 6 MESI DELLA CIGS PER CESSAZIONE (ART. 45 D.L. SOSTEGNO BIS)</p>	<p>Previo accordo collettivo in sede governativa presso il Ministero del lavoro (con partecipazione del Ministero dello Sviluppo economico e delle Regioni coinvolte) possono essere assegnati 6 mesi ulteriori di CIGS alle imprese di particolare rilevanza strategica sul territorio, le quali abbiano avviato un percorso finalizzato alla cessazione dell'attività aziendale che abbia incontrato fasi di particolare complessità. Tale misura è applicabile dal 26 maggio fino al 31 dicembre 2021.</p>
<p>ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI GIOVANI LAVORATORI (ART. 1 CO. 10 A 14 LEGGE DI BILANCIO 2021)</p>	<p>Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, è riconosciuto un esonero contributivo nella misura del 100 per cento (nel limite massimo di 6.000 euro annui), per un periodo massimo di trentasei mesi, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>Il predetto esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
	<p>quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p> <p>L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.</p> <p>L'esonero contributivo, atteso il richiamo alla L. n.205/2017 (art. 1, co. 100 – 107), presuppone che il lavoratore under 36 non abbia precedentemente ricoperto uno stabile rapporto di lavoro subordinato. In caso di fruizione parziale dello sgravio contributivo nel precedente rapporto di lavoro stabile, invece, il nuovo datore di lavoro beneficerà della decontribuzione per il periodo residuo fruibile (in tal caso, non è richiesto che il lavoratore sia ancora di età inferiore a 36 anni).</p> <p>L'efficacia delle predette disposizioni sull'esonero contributivo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
<p>ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI DONNE LAVORATRICI (ART. 1 CC. 16 A 18 LEGGE DI BILANCIO 2021)</p>	<p>Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, è riconosciuto un esonero contributivo nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.</p> <p>Le predette assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</p> <p>Come previsto dalla Legge Fornero (art. 4, comma 11), l'esonero contributivo presuppone che le lavoratrici donne siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti nelle regioni Calabria, Puglia, Sicilia, Campania e Basilicata, ovvero se operano in settori dove si registra una disparità occupazionale di genere superiore al 25 per cento. La decontribuzione spetta, inoltre, per tutte le donne lavoratrici prive di impegno regolarmente retribuito da almeno 24 mesi a prescindere dalla residenza (oppure 12 mesi di disoccupazione, se over 50 anni).</p> <p>L'efficacia delle predette disposizioni sull'esonero contributivo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
<p>AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER L'OCCUPAZIONE IN AREE SVANTAGGIATE – DECONTRIBUZIONE SUD (ART. 1 C. 161 LEGGE DI BILANCIO 2021 E ART. 27 DECRETO AGOSTO)</p>	<p>Ad esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuta ai datori di lavoro privati con sede di lavoro nelle “regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%”, nonché un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale, un esonero contributivo (con esclusione dei premi e contributi INAIL) fino al 31 dicembre 2029 modulato come segue:</p> <p>a) in misura pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;</p> <p>b) in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;</p> <p>c) in misura pari al 10 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.</p> <p>La predetta agevolazione contributiva dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 è concessa nel rispetto delle condizioni di cui alla comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020. Dal 1° luglio 2021 l'agevolazione presuppone la previa autorizzazione della Commissione Europea.</p>
<p>DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA E RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE (ART. 17 D.L. SOSTEGNI)</p>	<p>In deroga all'art. 21 del D.lgs. 15/06/2015 n. 81, sono consentiti il rinnovo e la proroga dei contratti a termine per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta. Proroga e rinnovo non richiedono, in questo caso, l'apposizione delle causali previste dall'art. 19, comma 1, del predetto D.lgs. 81/2015. Resta ferma la durata complessiva di 24 mesi del contratto a termine, incluse le proroghe e i rinnovi.</p> <p>La deroga viene estesa fino al 31 dicembre 2021 (il precedente termine era il 31 marzo 2021).</p> <p>Non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.</p> <p>Tale nuova disposizione sta a significare che i datori che hanno già fatto ricorso alla proroga o al rinnovo acausali in virtù delle precedenti disposizioni normative emergenziali potranno nuovamente accedervi in forza del Decreto Sostegni.</p>
<p><i><u>Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo</u></i></p>	
<p>PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 8 D.L. SOSTEGNI)</p>	<p>Fino al 30 giugno 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 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, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
	<p>clausola del contratto di appalto.</p> <p>Fino al 30 giugno 2021 resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.</p> <p>Dopo tale data, il blocco dei licenziamenti individuali per motivo oggettivo (di cui all'art. 3 della Legge n. 604/1966) e dei licenziamenti collettivi (di cui agli artt. 4, 5 e 24 della Legge n. 223/1991) viene definitivamente a cadere (salvo utilizzo degli ammortizzatori sociali CIGO e CIGS) per i datori di lavoro che hanno avuto accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale (artt. 19 e 20 del Decreto Cura Italia).</p> <p>Viceversa, per i datori di lavoro che usufruiscono dell'assegno ordinario e della cassa integrazione salariale in deroga (artt. 19, 21, 22 e 22-quater del Decreto Cura Italia), nonché per i datori di lavoro agricoli che usufruiscono del trattamento di cassa integrazione salariale CISOA (art. 19 c. 3-bis del Decreto Cura Italia) il blocco dei predetti licenziamenti individuali e collettivi prosegue fino al 31 ottobre 2021. Fino a tale data continuano, peraltro, ad applicarsi anche le suindicate ipotesi nelle quali è possibile derogare al blocco dei licenziamenti, tra le quali quella dell'accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto.</p>
<i>Disposizioni a sostegno dei lavoratori</i>	
<p>INDENNITÀ STRAORDINARIA DI CONTINUITÀ REDDITUALE E OPERATIVA (ISCRO) PER LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS</p>	<p>Viene istituita in via sperimentale per il triennio 2021-2023 un'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) a favore dei lavoratori autonomi con Partita IVA iscritti alla gestione separata INPS.</p> <p>L'indennità è pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito certificato dall'Agenzia delle Entrate. L'importo non può, in ogni caso, essere inferiore a 250 euro mensili e superiore ad 800 euro mensili. L'indennità è erogata per 6 mensilità e non comporta accredito di contribuzione figurativa.</p> <p>L'indennità presuppone che il beneficiario soddisfi una serie di condizioni, tra le quali quella di (i) non essere titolare di trattamento pensionistico diretto e (ii) non essere assicurato presso altre forme previdenziali obbligatorie, (iii) non essere titolare di reddito di cittadinanza, (iv) avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla domanda, inferiore al 50% della media dei redditi conseguiti nei 3 anni precedenti all'anno di presentazione della domanda, nonché (v) aver dichiarato, nell'anno precedente alla domanda, un reddito non superiore a 8.145,00 euro.</p>
<p>DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER</p>	<p>Fino al 31 dicembre 2021 hanno diritto alla Naspi anche i lavoratori che non hanno maturato 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione (come previsto, invece, dall'art. 3,</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
L'IMPIEGO (ART. 38 D.L. SOSTEGNI BIS E ART. 16 DECRETO SOSTEGNI)	<p>comma 1, lett. c, del D.Lgs. 22/2015).</p> <p>Il taglio del 3% dell'indennità di disoccupazione Naspi, che si applica a partire dal quarto mese di fruizione dell'assegno mensile, rimane congelato dal 1° giugno fino al 31 dicembre 2021.</p>
<u><i>Le politiche attive del lavoro introdotte e modificate dalla Legge di bilancio 2021</i></u>	
IL CONTRATTO DI ESPANSIONE (ART. 39 D.L. SOSTEGNI BIS, ART. 1 C. 349 LEGGE DI BILANCIO 2021 E ART. 41 D. LGS. N. 148/2015)	<p>Il contratto di espansione, nato come misura sperimentale per gli anni 2019 e 2020 allo scopo di favorire il ricambio generazionale nelle grandi imprese (più di 1000 dipendenti) interessate da processi di riorganizzazione/reindustrializzazione, viene adesso esteso al 2021.</p> <p>Il contratto di espansione è un accordo collettivo aziendale (da stipulare in sede ministeriale) che presuppone l'accompagnamento verso la pensione di una quota di lavoratori più anziani e l'assunzione di una quota di nuove risorse professionali, nel più ampio contesto di un processo di ammodernamento produttivo o di sviluppo tecnologico delle imprese.</p> <p>Attraverso il contratto di espansione l'impresa può, inoltre, richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per gestire la temporanea riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti e lo svolgimento di un percorso di formazione finalizzato a soddisfare i nuovi fabbisogni aziendali.</p> <p>Il Decreto Sostegni bis estende ulteriormente il perimetro delle imprese che possono utilizzare il contratto di espansione, abbassando la precedente soglia delle 500 e 250 unità alle imprese con organico non inferiore a 100 unità. I livelli occupazionali vanno calcolati sulla base del dato complessivo in ipotesi di aggregazione di imprese stabile con unica finalità produttiva o di servizi.</p> <p>In forza dell'art. 41 D.Lgs. 148/2015 ai lavoratori "anziani" che, nell'ambito del contratto di espansione, risolvono il rapporto di lavoro il datore riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione un'indennità mensile (comprensiva di eventuale indennità Naspi) commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore alla data di cessazione. In caso di pensione anticipata, il datore versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo di copertura figurativa Naspi.</p> <p>La Legge di bilancio 2021 interviene su questa disciplina prevedendo che l'indennità mensile a carico del datore di lavoro sia ridotta, per l'intero periodo di spettanza teorica della Naspi (24 mesi), di un importo equivalente alla somma dell'indennità mensile di disoccupazione. Anche il versamento dei contributi previdenziali utili al conseguimento della pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla contribuzione figurativa in costanza di Naspi.</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
	<p>Inoltre, per le imprese con organico superiore a 1000 unità la riduzione dei versamenti contributivi è allungata di ulteriori 12 mesi (l'importo è calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica dell'indennità Naspi), a condizione che: (i) l'impresa attui piani di riorganizzazione/ristrutturazione di "particolare rilevanza strategica" in linea con i programmi europei e (ii) si vincoli ad effettuare almeno una nuova assunzione per ogni 3 lavoratori accompagnati alla pensione.</p>
<p>ESTENSIONE DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE AI LAVORATORI IN (ALCUNE IPOTESI DI) CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E AI PERCETTORI DI NASPI E DISCOLL (ART. 1 CC. 325 A 327 LEGGE DI BILANCIO 2021)</p>	<p>Nelle more dell'istituzione del programma nazionale GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori), l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 è riconosciuto anche a coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni (ad esclusione delle persone che, beneficiando degli ammortizzatori sociali, sono in grado di raggiungere i requisiti necessari per l'accesso alla pensione al termine della fruizione dei medesimi ammortizzatori):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• collocazione in cassa integrazione guadagni ai sensi dell'art. 24-bis del D.Lgs. n. 148/2015;</li> <li>• collocazione in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività ai sensi dell'art. 44 del D.L. n. 109/2018;</li> <li>• percezione della NASPI e dell'indennità mensile di disoccupazione da oltre quattro mesi.</li> </ul>
<p>FONDO NUOVE COMPETENZE (ART. 88 D.L. RILANCIO E ART. 4 D.L. AGOSTO)</p>	<p>È stato introdotto dal Decreto Rilancio un Fondo Nuove Competenze per finanziare le attività di formazione e di riqualificazione professionale previste nell'ambito di contratti collettivi di secondo livello di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa.</p> <p>Il Decreto Agosto ha aggiunto che gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro possono intervenire anche per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori.</p> <p>I contratti collettivi sono quelli sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda.</p> <p>Gli accordi collettivi devono disciplinare la rimodulazione degli orari di lavoro, in linea con le mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa o con percorsi di ricollocazione dei lavoratori, prevedendo che una parte del predetto orario di lavoro sia utilizzato per percorsi di formazione e riqualificazione dei lavoratori.</p> <p>Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico del "Fondo Nuove Competenze", istituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Inizialmente previsto per il solo anno 2020, l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze è stato esteso dal Decreto Agosto anche al 2021.</p>

WATSON FARLEY  
&  
WILLIAMS

ARGOMENTI	DISPOSIZIONI
	<p>Con successivo Decreto Interministeriale è stato previsto che gli accordi collettivi debbano essere sottoscritti entro il 30 giugno 2021.</p> <p>Essi devono prevedere i progetti formativi, il numero di lavoratori coinvolti, il numero delle ore da destinare ai percorsi di formazione. Il limite massimo delle ore di formazione per singolo lavoratore è stato individuato in 250.</p> <p>Le attività formative (“sviluppo delle competenze”) devono concludersi entro 90 giorni dall’approvazione della domanda da parte di ANPAL. Il termine è elevato a 120 giorni nel caso in cui vi sia compartecipazione dei Fondi Paritetici Interprofessionali.</p> <p>Gli accordi collettivi devono specificare l’area nella quale, in relazione ai fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, interviene la formazione dei lavoratori: innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o di servizi.</p> <p>Gli accordi collettivi devono indicare l’adeguamento necessario per la qualificazione o la riqualificazione dei lavoratori in relazione ai fabbisogni del datore di lavoro.</p> <p>Gli accordi collettivi possono essere rivolti all’acquisizione di competenze professionali da spendere nell’ambito dell’impresa oppure prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate a favorire processi di mobilità e ricollocazione dei lavoratori in altre realtà lavorative.</p>

Restiamo a Vostra disposizione per ogni chiarimento.  
Cordiali saluti

**A cura del Team Labour**