



DECRETO SOSTEGNI-BIS: PRINCIPALI MISURE IN MATERIA DI LAVORO

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI ESPANSIONE

L'articolo 39 del DL amplia il campo operativo del contratto di espansione, che sarà utilizzabile anche da **imprese di minori dimensioni** (a partire da un minimo di 100 unità lavorative in organico, in luogo delle 250 già previste per il 2021).

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E DI ESONERO DAL CONTRIBUTO ADDIZIONALE, SBLOCCO DEL DIVIETO LICENZIAMENTO

In alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. n.148/2015, I datori di lavoro privati:

1. Che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
2. Che possono presentare domanda di concessione del trattamento di CIGO per 13 settimane nel periodo 1 aprile – 30 giugno 2021;
3. Che nel primo semestre del 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019;

possono, previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del decreto, **presentare domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria** per una durata massima di 26 settimane, tra il 26 maggio 2021 ed entro il 31 dicembre 2021.

ULTERIORI VINCOLI

- Gli accordi collettivi richiesti devono essere finalizzati al **mantenimento dei livelli occupazionali** nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica;
- 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 di validità dell'accordo;
- Il trattamento retributivo perso va determinato senza tenere conto degli **aumenti retributivi** previsti da contratti collettivi aziendali nei sei mesi precedenti la stipula dell'accordo. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

ULTERIORI VINCOLI

Gli accordi aziendali di riduzione dell'orario di cui sopra 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**.

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'art. 3, co. 5 del D. lgs. 148/2015 e la relativa contribuzione figurativa. Per tali trattamenti di integrazione salariale **non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale**.

I datori di lavoro che a decorrere dal 1° luglio presentano domanda di integrazione salariale ai sensi degli artt. 11 e 21 del D.Lgs. n. 148/2015 sono **esonerati dal pagamento del contributo addizionale** di cui all'art.5 del medesimo decreto legislativo fino al 31 dicembre 2021.

A tali datori di lavoro **resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021** e restano altresì sospese nel medesimo periodo **le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, nonché la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** di cui all'art. 3 della L. n. 604/1966 e restano altresì sospese le procedure di cui al successivo art. 7 della medesima legge.

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

È introdotto «*in via eccezionale*» il contratto di rioccupazione.

Si tratta di un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** utilizzabile nel periodo compreso tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021, espressamente finalizzato ad **agevolare il collocamento post-pandemia dei lavoratori disoccupati** a norma dell'art. 19 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

Il contratto in esame presuppone la definizione, in accordo con il lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, utile ad adeguare le competenze della singola risorsa al contesto lavorativo.

Per i 6 mesi di durata del progetto, trovano applicazione le **sanzioni in caso di licenziamento illegittimo**. Scaduti i 6 mesi, qualora nessuna delle due parti receda dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I datori di lavoro (esclusi quelli del settore agricolo e domestico) che assumono con contratto di rioccupazione, sono ammessi all'**esonero totale dai contributi previdenziali**, per un periodo massimo di sei mesi (ovvero per l'effettiva durata del rapporto nel caso di dimissioni del lavoratore); tale beneficio non incide sull'obbligo datoriale di versare **premi e contributi INAIL**, che **rimangono comunque dovuti nei limiti massimi di 6.000 Euro su base annua**.

Condizione indispensabile per poter fruire dell'esenzione è che l'impresa, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, né a licenziamenti collettivi nell'unità produttiva in cui opera il soggetto assunto con contratto di rioccupazione.

Di contro, l'esonero contributivo derivante dall'impiego di tale ultimo contratto sarà revocato qualora, durante o al termine del periodo semestrale di inserimento, l'impresa proceda al licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore attivo nella stessa unità produttiva e con stesso livello di inquadramento della risorsa assunta con contratto di rioccupazione.

DECONTRIBUZIONE SETTORI DEL TURISMO, DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEL COMMERCIO

L'art. 43 del D.L. prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali in favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, fermi restando i premi e contributi INAIL a loro carico. Lo sgravio, fruibile entro il 31 dicembre 2021, opera nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già godute nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

Per i datori di lavoro che abbiano goduto dell'esonero in oggetto, rimane in vigore sino al 31 dicembre 2021 il divieto di licenziamento sancito dall'art. 8, commi da 9 a 11, del D.L. "Sostegni"; la violazione di tale divieto comporta, oltre alla revoca retroattiva dell'esonero contributivo, anche l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 8, commi 1 e 2, del D.L. "Sostegni".



Your partner in law.

Via Borghetto, 3
20122 – Milano

www.lexellent.it

+39 02 87 25 171

lexellent@lexellent.it

