

Lecco, 01/06/2021

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

"DECRETO SOSTEGNI BIS"

In Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021 è stato pubblicato il D.L. n. 73 del 25 maggio 2021, c.d. Decreto Sostegni BIS, in vigore dal 26 maggio 2021, che introduce misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali. Come di consueto sintetizziamo di seguito i principali e più importanti contenuti di nostro interesse.

Titolo IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO E POLITICHE SOCIALI

Articolo 40
commi 1-3

Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale

Il comma 1 prevede la possibilità, per i datori di lavoro privati ex articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021 (aziende industriali area CIGO), che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019, di presentare, in alternativa ai trattamenti salariali ex D.Lgs. 148/2015 (ammortizzatori sociali senza causale emergenza Covid-19) e previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza al 26 maggio 2021, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021.

In relazione all'utilizzo di tale trattamento salariale in deroga, non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.

Ai fini dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale sono richieste le seguenti condizioni:

1. la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo;
2. 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;
3. gli accordi collettivi aziendali, da stipularsi ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, 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



	<p>integrazione salariale.</p> <p>In merito all'integrazione salariale spettante ai lavoratori viene precisato che:</p> <p>4. il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo;</p> <p>5. il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale;</p> <p>6. ai lavoratori impiegati a orario ridotto in base all'accordo 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 massimali di integrazione salariale, e la relativa contribuzione figurativa.</p> <p>Il comma 2 individua i limiti di spesa per il trattamento di integrazione salariale in deroga, demandando all'Inps il compito di provvedere al relativo monitoraggio.</p> <p>Il comma 3 prevede, in riferimento ai datori di lavoro privati ex articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021 (i medesimi destinatari indicati nel comma 1), che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendano o riducano l'attività lavorativa e presentino domanda di integrazione salariale ex articoli 11 (Cigo) e 21 (Cigs), D.Lgs. 148/2015, l'esonero dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021.</p>
<p>Articolo 40 commi 4-6</p>	<p>Divieto di licenziamento</p> <p>Il comma 4 dispone che, per i datori di lavoro che presentano domanda di Cigo e Cigs ai sensi del comma 3, è precluso nel periodo di durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021:</p> <p>A) l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo; restano sospese fino al 31 dicembre 2021 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, Ccnl o clausola del contratto di appalto;</p> <p>B) la facoltà di recedere, indipendentemente dal numero dei dipendenti, dal contratto per gmo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966; restano sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7, L. 604/1966 (procedura preventiva presso l'ITL in caso di licenziamento per gmo da parte di datori con più di 15 dipendenti).</p> <p>Il comma 5 dispone che le preclusioni e le sospensioni richiamate al comma 4 non si applicano nei seguenti casi:</p> <p>1) licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'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, cod. civ.;</p> <p>2) 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; a tali lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpI;</p> <p>3) 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.</p> <p>Il comma 6 specifica le modalità con le quali verranno compensate finanziariamente le minori entrate causate dall'esonero dal pagamento dell'addizionale previsto dal comma 3.</p>
<p>Articolo 41</p>	<p>Contratto di rioccupazione</p> <p>Viene istituito, in via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione, contratto di lavoro subordinato finalizzato a incentivare, nella fase di ripresa delle</p>



attività dopo l'emergenza COVID-19, l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015.

Stipulato in forma scritta ai fini della prova, il contratto di rioccupazione ha validità condizionata alla definizione, in accordo con il lavoratore, di un progetto individuale di inserimento della durata di 6 mesi, volto a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo; durante tale periodo opera il regime sanzionatorio attualmente applicabile al licenziamento illegittimo.

Il datore di lavoro e il lavoratore, ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ., possono recedere dal contratto una volta terminato il periodo di inserimento, nel rispetto del preavviso, che decorre dal termine del periodo di inserimento, durante il quale continua ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione.

Il mancato recesso determina la prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro che assume lavoratori con il contratto di rioccupazione ha diritto, per un periodo massimo di 6 mesi, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Lo sgravio spetta ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, e a esso si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

I datori di lavoro, per fruire dello sgravio contributivo, non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966) o a licenziamenti collettivi (L. 223/1991) nella medesima unità produttiva.

Sono condizioni che causano la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito dal datore di lavoro:

- il licenziamento intimato durante il periodo di inserimento;
- il licenziamento intimato al termine del periodo di inserimento;
- il licenziamento collettivo o il licenziamento individuale per gmo 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.

Le dimissioni del lavoratore non comportano la revoca dello sgravio e, pertanto, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.

Ai fini del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con contratto di rioccupazione.

Lo sgravio contributivo per l'assunzione con contratto di rioccupazione:

- è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente relativamente al periodo di durata del rapporto successiva ai 6 mesi o se oggetto di recupero da parte dell'ente previdenziale;
- è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione.

L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue.

Articolo 42

Proroga indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo

I commi 1 e 2 dispongono la proroga dell'indennità pari a 1.600 euro, introdotta dal D.L. 41/2021 a favore dei lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che:

- 1) abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021;
- 2) abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;



	<p>3) non siano titolari di pensione, non abbiano in corso un rapporto di lavoro dipendente e non siano percettori di NASpI alla data del 26 maggio 2021.</p> <p>Il comma 3 estende il riconoscimento della medesima indennità ai seguenti lavoratori dipendenti e autonomi che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro:</p> <p>a) lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;</p> <p>b) lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021;</p> <p>c) lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali ex articolo 2222, cod. civ., e che non abbiano un contratto in essere al 27 maggio 2021; gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 26 maggio 2021 alla Gestione separata, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;</p> <p>d) incaricati alle vendite a domicilio con reddito nell'anno 2019 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva, iscritti alla Gestione separata alla data del 26 maggio 2021 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.</p> <p>Il comma 4 specifica che, per aver diritto all'indennità, i soggetti indicati al comma 3 non devono rientrare in alcuna delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere titolari di contratto di lavoro subordinato, con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità ex articolo 13, comma 4, D.Lgs 81/2015; - essere titolari di pensione. <p>Il comma 5 prevede il riconoscimento di un'indennità onnicomprensiva pari a 1.600 euro ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati:</p> <p>a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;</p> <p>b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;</p> <p>c) assenza di titolarità di pensione e di rapporto di lavoro dipendente alla data del 26 maggio 2021.</p> <p>Il comma 6 estende il riconoscimento dell'indennità di 1.600 euro ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 26 maggio 2021, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 75.000 euro, e non titolari di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; la medesima indennità è erogata anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 26 maggio 2021, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 35.000 euro.</p> <p>Il comma 7 precisa che le indennità indicate nel presente articolo non sono tra loro cumulabili, mentre sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità.</p> <p>La domanda per ricevere le indennità in esame deve essere presentata all'Inps entro il 31 luglio 2021 tramite modello e modalità stabilite dall'Istituto stesso.</p> <p>Il comma 8 stabilisce che le indennità non concorrono a formare reddito ai sensi del Tuir.</p> <p>I commi 9 e 10 individuano i limiti di spesa nella corresponsione di tali indennità.</p>
<p>Articolo 43</p>	<p>Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio</p> <p>Viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio.</p> <p>Tale beneficio consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico,</p>



	<p>fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita 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.</p> <p>Per poter beneficiare dello sgravio contributivo, i datori di lavoro non devono ricorrere a licenziamenti per tutto l'arco del 2021, in base ai divieti <i>ex</i> articolo 8, commi 9-11, D.L. 41/2021.</p> <p>Nel caso in cui il divieto di licenziamento non venga rispettato, l'esonero contributivo viene revocato in modo retroattivo e viene prevista l'impossibilità di presentare domanda di integrazione.</p> <p>Lo sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. è cumulabile con altri esoneri o riduzione di aliquote, nei limiti dei contributi dovuti dai datori di lavoro; 2. è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 <i>final</i>, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. <p><u>L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue.</u></p>
<p>Articolo 44</p>	<p>Indennità per i collaboratori sportivi</p> <p>È istituita una nuova indennità, erogata dalla società Sport e salute Spa, in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il CONI, il CIP, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva riconosciuti, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività.</p> <p>Viene precisato che, ai fini dell'erogazione dell'indennità, si considerano cessati a causa dell'emergenza epidemiologica anche tutti i rapporti di collaborazione scaduti entro la data del 31 marzo 2021 e non rinnovati.</p> <p>L'ammontare dell'indennità, la quale non concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir e non è compatibile con il reddito di cittadinanza, è determinata come segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 1.600 euro per i soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura superiore ai 10.000 euro annui; b) 1.070 euro per i soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura compresa tra 4.000 e 10.000 euro annui; c) 540 euro in caso di soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore a 4.000 euro annui. <p>Ai fini dell'erogazione dell'indennità i lavoratori interessati dovranno autocertificare, per ciascuna mensilità, la sussistenza delle condizioni previste dal presente articolo per aver diritto all'indennità.</p> <p>Viene, inoltre, stabilito il divieto di cumulo tra il <i>bonus</i> collaboratori sportivi erogato dalla società Sport e salute Spa e le indennità per l'emergenza COVID-19 erogate dall'Inps.</p>
<p>Articolo 45</p>	<p>Proroga Cigs per cessazione e incremento del Fondo sociale per occupazione e formazione</p> <p>In via eccezionale viene disposto che, al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, può essere autorizzata fino al 31 dicembre 2021 una proroga di 6 mesi della Cigs per cessazione, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione del Mise e della Regione interessata, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità anche rappresentate dal Mise.</p>



LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO SOSTEGNI

Cogliamo qui inoltre l'occasione per informarVi in merito alle novità introdotte dalla Legge di conversione del c.d. Decreto Sostegni (D.L. n. 41/2021) Legge n. 69/2021, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 120 del 21 maggio 2021.

Ci preme in particolare segnalare la conferma, anche per il periodo di imposta 2021, della previsione già vigente per il periodo di imposta 2020, **del raddoppio - da € 258,23 a € 516,46) - del limite di esenzione dall'IRPEF** per i beni ceduti e di servizi prestati al lavoratore. (art. 6-quinques).

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse; approfondimenti dei temi toccati saranno oggetto delle circolari periodiche.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA Consulenti del Lavoro Associati

