

Studio Mastrangelo
Via Testi n.14
Parma
Tel 0521/233373
Fax 0521/504971
E mail pierluigi@studiomastrangelo.pr.it

A tutti i clienti

CIRCOLARE N.2 DEL 23.5.2021

DECRETO SOSTEGNI BIS, MISURE PER IL LAVORO

Il giorno 20 maggio 2021 il Consiglio dei Ministri ha approvato il c.d. Decreto sostegni, che è già stato bollinato dalla Ragioneria dello Stato ed entrerà in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Per quanto riguarda le misure a sostegno del lavoro, sono state previste le seguenti misure.

Cassa integrazione e divieto di licenziamento.

Richiamo quanto comunicato con al precedente circolare:

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 (licenziamenti plurimi riguardanti imprese con più di 15 dipendenti) e restano altresì sospese 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.

Fino al 30/6/2021, resta, altresì, precluso 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.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

Per coloro che rientrano nei settori coperti dalla FIS, FSBA, CIG IN DEROGA, CISOA, e si avvalgono dal 1/4/2021 della cassa integrazione, il divieto di licenziamento è esteso dal **1/7/2021 al 31/10/2021**, nello specifico 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 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. Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa 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.

I divieti di licenziamento , di cui sopra, non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'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.

A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. 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 dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Con il **Decreto sostegni bis, è stato stabilito che per le imprese che utilizzano la cassa integrazione ordinaria con causale COVID, sono le imprese appartenenti al settore industria, fino al mese di giugno, il blocco dei licenziamenti è prorogato fino al 31 agosto 2021**

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

Contratti di espansione

Si abbassa da 250 a 100 dipendenti la soglia dimensionale per accedere al contratto di espansione, che consente, tra l'altro, l'uscita anticipata dal lavoro di coloro che si trovano a non più di 60 mesi dalla pensione (di vecchiaia o di anzianità)

Contratti di solidarietà

Si ritocca il contratto di solidarietà: le aziende che avranno lo sblocco dei licenziamenti e una riduzione del fatturato del 50% di fatturato (non più 30%), confrontando il primo semestre del 2021 con il primo semestre 2019, , possono presentare, (previa stipula di accordi collettivi aziendali, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica), 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 la data di entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2021.

La riduzione media oraria non può essere superiore all'80 per cento 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 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo di cui al presente comma è stipulato. 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 collettivo di cui al presente comma. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al presente comma 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.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

Ai lavoratori impiegati a orario ridotto ai sensi del presente comma è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70 per cento 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 decreto legislativo 4 settembre 2015, n. 148, e la relativa contribuzione figurativa. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale. 2 La riduzione massima di orario viene innalzata:80%; il tetto della riduzione media all'80% e 90% la riduzione complessiva.

Contratto di rioccupazione

Dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 ottobre 2021 è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150 nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica. Il contratto di cui al presente articolo è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è **la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento**, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. 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. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di cui al presente articolo 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, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (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. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 5 spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva. Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento ai sensi del comma 3, o il licenziamento collettivo o 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 di cui al comma 5, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

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 privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

Proroga indennità lavoratori stagionali, turismo, spettacolo, autonomi, intermittenti

Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 10 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, è erogata una tantum un'ulteriore indennità pari a euro 1.600.

Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di Naspi alla data di entrata in vigore del presente decreto, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a euro 1.600.

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, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.600:

- a) lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
- b) lavoratori intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto;
- c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

d) incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, con reddito nell'anno 2019 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, alla data di entrata in vigore del presente decreto e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. I soggetti di cui al comma 3, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni: a) titolari di contratto di lavoro subordinato, con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità ai sensi dell'articolo 13, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; b) titolari di pensione.

È riconosciuta 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: a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate; b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate; c) assenza di titolarità, alla data di entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno trenta contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del presente decreto al medesimo Fondo, 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, diverso dal contratto intermittente di cui agli articoli 13, 14, 15, 17 e 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, senza corresponsione dell'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16 del medesimo decreto, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.600 euro. La medesima indennità è erogata anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno sette contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del presente decreto, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 35.000 euro.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

Le indennità di cui ai commi 1, 2, 3, 5 e 6 non sono tra loro cumulabili e sono invece cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222. La domanda per le indennità di cui ai commi 2, 3, 5 e 6 è presentata all'INPS entro il XX 2021 tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso. 8. Le indennità di cui ai commi da 1 a 7 non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e sono erogate dall'INPS nel limite di spesa complessivo di 737,6 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

Decontribuzione settori turismo, commercio stabilimenti termali

Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto è riconosciuto, 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, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile. Ai datori di lavoro che abbiano beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano fino al 31 dicembre 2021 i divieti di cui all'articolo 8, commi da 9 a 11, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41. (divieto di licenziamento)

La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dell'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 8, commi 1 e 2, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI

Lavoratori dello sport

In favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paraolimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paraolimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche, che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività, viene prevista una indennità complessiva erogata dalla società Sport e Salute S.p.A.

L'ammontare dell'indennità è determinata in:

- a) euro 1.600 per chi, nell'anno di imposta 2019, ha percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura superiore ai 10.000 euro annui;
- b) euro 1.070 per i soggetti che, nell'anno di imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura compresa tra 4.000 e 10.000 euro annui;
- c) euro 540 per i soggetti che, nell'anno di imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore ad euro 4.000 annui.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito.

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui ai commi 1 e 2, i lavoratori autocertificano, per ciascuna mensilità, la persistenza dei presupposti e delle condizioni di cui al comma 1. A tal fine, 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.

Studio Mastrangelo

DOTTORI COMMERCIALISTI, CONSULENTI DEL LAVORO, REVISORI CONTABILI