

INFORMAZIONI CIOFS E CNOS/SCUOLA
23/2021
A cura di d. Bruno Bordignon

746/21 Note sulla legge di conversione del d.l. “sostegni” e sul d.l. “sostegni”

Giugno 10, 2021.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

CONVERSIONE IN LEGGE DECRETO “SOSTEGNI”

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 120 del 21 maggio 2021 – Supplemento Ordinario n. 21 – la legge n. 69/2021 di conversione del c.d. decreto Sostegni (D.L. n. 41/2021).

Entrata in vigore lo scorso 22 maggio, la suddetta legge di conversione ha apportato diverse modifiche al testo originario del decreto, anche nel settore lavoro.

Oltre a confermare le misure previste dal originariamente dal decreto e ad intervenire sulle disposizioni relative ai trattamenti di integrazione salariale Covid, la legge di conversione ha previsto dei contributi economici per i genitori lavoratori separati o divorziati e per i genitori con figli disabili. Sono state introdotte, inoltre, un’indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro nel settore marittimo e un’indennità connessa all’emergenza da COVID-19 per i lavoratori in somministrazione del comparto sanità.

1 A) AMMORTIZZATORI SOCIALI

L’articolo 8 della legge di conversione del D.L. n. 41/2021, conferma anzitutto la proroga dei trattamenti di integrazione salariale per i datori di lavoro privati che sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

In particolare, la Legge recepisce l’estensione della durata massima e del periodo di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale che, ricordiamo, sono differenti a seconda del trattamento di integrazione salariale concesso. Infatti, il Decreto Sostegni ha previsto che i datori di lavoro privati che sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica possano presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto (23 Marzo 2021), domanda di concessione dei seguenti ammortizzatori sociali COVID-19:

1. **Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO):** per una durata massima di **13 settimane**, da collocarsi nel periodo compreso **tra il 1° Aprile 2021 ed il 30 Giugno 2021**;
2. **Assegno ordinario FIS e Cassa integrazione in deroga (CIGD):** per una durata massima di **28 settimane**, da collocarsi nel periodo compreso **tra il 1° Aprile 2021 ed il 31 Dicembre 2021**.

La Legge di Conversione conferma il **carattere gratuito** dei predetti trattamenti, ma introduce alcune **novità** relative alla modalità di fruizione nonché ai termini di decadenza per la presentazione delle relative domande.

Il nuovo comma 2-bis dell’art. 8 prevede infatti che i trattamenti di integrazione salariale introdotti dal Decreto Sostegni «possono essere concessi **in continuità** ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di cui all’articolo 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178» (Legge di Bilancio).

Con riferimento inoltre ai **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, la Legge di Conversione ha differito tali termini **al 30 Giugno 2021**.

1 A) FONDO PER GENITORI LAVORATORI SEPARATI O DIVORZIATI

L'articolo 12-bis prevede che, al fine di garantire ai **genitori separati o divorziati** – che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività lavorativa – **la continuità di versamento dell'assegno di mantenimento, venga istituito un apposito Fondo.**

Tramite le risorse del Fondo (10 milioni di euro per l'anno 2021), l'assegno di mantenimento potrà essere erogato, interamente o in parte, fino a un importo massimo di **800 euro mensili.**

Criteri e modalità di erogazione dei contributi del Fondo saranno stabiliti da un successivo DPCM, da adottarsi di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge in esame.

1 C) SOSTEGNO AI GENITORI CON FIGLI DISABILI

Con l'introduzione dell'articolo 13-bis, viene ampliata la platea dei potenziali beneficiari del contributo mensile per le famiglie con figli disabili previsto dall'articolo 1, comma 365, della Legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021).

Tale disposizione autorizza una spesa di 5 milioni di euro – per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 – per il riconoscimento di un contributo mensile, fino ad un **massimo di 500 euro netti**, in favore delle madri disoccupate o monoreddito, che fanno parte di nuclei familiari monoparentali, con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%. Norma non ancora operativa in quanto manca il decreto attuativo.

Il testo della norma in questione, che come detto estende la platea dei beneficiari, prevede, in particolare, che il contributo mensile sia destinato “ad uno dei genitori disoccupati” e non solo alle “madri disoccupate o monoreddito”.

1 D) WELFARE AZIENDALE

La versione definitiva del decreto “Sostegni” conferma alcune misure per l'incentivazione del welfare aziendale ossia, nello specifico, il raddoppio del limite di esenzione dei fringe benefit, a valere anche per l'anno d'imposta 2021; si passa da 258,23 euro a 516,46 euro.

La misura è contenuta all'art. 6-quinquies, della legge 21 maggio 2021, n. 69, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19.

La norma prevede che, limitatamente ai periodi d'imposta 2020 e 2021, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del DPR 22 dicembre 1986, n. 917, è elevato ad euro 516,46.

In altri termini, i beni e i servizi ceduti o prestati a titolo gratuito ai dipendenti, anche *ad personam*, godono di una soglia di esenzione se complessivamente di importo non superiore a 516,46 euro nel periodo di imposta.

Ma attenzione: se la soglia viene superata, l'intero valore diventa imponibile, sia fiscalmente che previdenzialmente. La soglia va considerata per tutti i *benefit* percepiti, in modalità ordinaria e in forma di *voucher* e anche se derivanti da più rapporti di lavoro intrattenuti nello stesso periodo d'imposta.

Tra i beni e servizi erogati gratuitamente che rientrano nel calcolo utile al raggiungimento della soglia di 516,46 euro vi sono, per esempio, le auto, motocicli e ciclomotori dati in uso promiscuo al dipendente, i mutui e i prestiti concessi a tassi ridotti, i fabbricati offerti in comodato d'uso o a condizioni agevolate e i servizi di trasporto ferroviario prestati gratuitamente.

Le difficoltà che solitamente si riscontrano nel monitoraggio del limite di esenzione – visto che il rischio di sforamento, anche se di pochi centesimi, comprometterebbe l'intera fascia di esenzione – sono concentrate, tra le altre, nei criteri di determinazione del valore dei beni e dei servizi ceduti a

titolo gratuito e nelle modalità di emissione e di utilizzo dei cosiddetti “documenti di legittimazione” in formato cartaceo o elettronico (esempio: buoni spesa, buoni carburante, ecc.).

▪ **L. SOSTEGNI BIS**

È stato, inoltre, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il Decreto-Legge 25 Maggio 2021, n. 73 recante «Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali» (c.d. «**Decreto Sostegni-bis**») (disponibile [qui](#)).

Queste sono le principali misure introdotte dal Decreto Sostegni-bis in materia di lavoro.

2 A) Contratto di espansione (art. 39)

- Con il decreto Sostegni-bis il contratto di espansione diventa utilizzabile per quest'anno nelle imprese che raggiungono la soglia di 100 dipendenti. Con tale modifica, quindi, anche le aziende di minori dimensioni possono accompagnare i dipendenti a pensione e attivare programmi di riqualificazione con ricorso alla Cigs. Questo strumento serve a gestire i processi di riorganizzazione della forza lavoro (che prevedano la contemporanea uscita ed entrata di personale, oltre a dei percorsi formativi), e può essere affiancato da un periodo di cassa integrazione straordinaria. La soglia numerica si calcola considerando i lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente alla data di sottoscrizione del contratto, includendo nella base di computo gli addetti con qualunque qualifica e tipologia contrattuale. L'accordo è siglato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – e con le loro Rsa o con la Rsu ove presenti – e deve contenere alcuni elementi specifici.

2 B) Contratto di solidarietà (art. 40, commi 1 e 2)

- Le aziende industriali (area cigo – cigs) che nel primo semestre del 2021 hanno registrato un calo di fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, potranno presentare domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria (in deroga a quanto previsto dagli articoli 4 e 21 del D.Lgs. 148/2015), previo preventivo accordo collettivo aziendale di riduzione dell'attività lavorativa, sottoscritto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale con le seguenti specifiche:
- Accordo collettivo aziendale. Necessario accordo collettivo con OO.SS per riduzione attività lavorativa finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica da Covid – 19;

1. b) Durata massima. Fino a 26 settimane, entro il 31 dicembre 2021;

- c) Lavoratori beneficiari. Possono essere ricompresi nell'accordo tutti i lavoratori in forza alla data del 26 maggio 2021;
- d) Riduzione orario di lavoro. La riduzione dell'attività lavorativa non potrà essere superiore in media all'80% dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale, mensile). Per il singolo lavoratore, sull'intero periodo, la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro non potrà essere superiore al 90%.
- e) Trattamento di cassa integrazione percepito dal lavoratore. I lavoratori impiegati ad orario ridotto ricevono un trattamento di cassa integrazione pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe spettata loro per le ore di lavoro non prestate. In via straordinaria per tale trattamento non operano i massimali Inps previsti dall'art. 3 comma 5 del D.Lgs. 148/2015.
- f) Contribuzione addizionale. Non è prevista alcuna contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro.

▪ **2 C) Trattamenti di integrazione salariale, licenziamenti.**

- I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa, per eventi riconducibili all'emergenza da Covid-19, possono presentare domanda di **Cassa**

integrazione guadagni straordinaria in deroga, per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis, e cioè dal 26 maggio 2021, e il 31 dicembre 2021 (art. 40, comma 1).

- Questa facoltà è attribuita a condizione che: a) il datore di lavoro non abbia già presentato domanda o non goda dei trattamenti di integrazione salariale di cui al D.lgs. n. 148/2015; b) abbia stipulato accordi collettivi aziendali finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali.
- I datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività e presentano domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria (cfr. artt. 11 e 21 del D.lgs. n. 148/2015), sono **esonerati dal versamento del contributo addizionale** fino al 31 dicembre 2021 (art. 40, comma 3).
- Per tali datori di lavoro opera il c.d. **divieto di licenziamento**, nel senso che è precluso l'avvio delle **procedure collettive di riduzione di personale** (artt. 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223) per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, ad eccezione dei casi 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.

Per tali datori di lavoro, sempre nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, è **vietato procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, con sospensione anche delle relative procedure in corso (art. 7 della Legge n. 604/1966).

In conclusione, la disciplina delineata dal Decreto Sostegni-bis prevede **3 diverse scadenze** per lo sblocco dei licenziamenti:

1. **30 Giugno 2021**: per la generalità delle imprese, fatte salve le due ipotesi che seguono;
2. **31 Ottobre 2021**: per i datori di lavoro destinatari dell'assegno ordinario FIS, della Cassa integrazione in deroga (CIGD) o della Cassa integrazione salariale operai agricolo (CISOA);
3. **sino al 31 Dicembre 2021**: per i datori di lavoro che, a partire dal 1° Luglio 2021, accederanno alla Cassa integrazione salariale ordinaria o straordinaria (non COVID) secondo quanto previsto dal Decreto Sostegni-bis, ma **solo per la durata di fruizione** degli stessi trattamenti.

Il divieto di licenziamento individuale e collettivo non opera: a) 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; b) 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 (art. 2112 codice civile); c) 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; d) in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione (art. 40, commi 3, 4, 5).

- È stato stanziato un incremento di 125 milioni di euro per il 2022 del **Fondo sociale per occupazione e formazione** (art. 45, comma 2).

2 D) Contratti a termine

Dal 1° luglio, le aziende del settore industriale che utilizzeranno la nuova cassa integrazione prevista dal decreto Sostegni-bis come alternativa al licenziamento non potranno più rinnovare o prorogare nella stessa unità produttiva i contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione. Questo perché non sarà più possibile utilizzare la Cassa emergenziale Covid-19, su cui sono state costruite le deroghe ai divieti di utilizzo dei contratti a termine.

È possibile assumere con il regime derogatorio dei contratti a termine anche i lavoratori che non erano in forza alla data del 23 marzo 2021. Ciò perché l'articolo 19-bis del Dl 18/2020 consente le deroghe, anche a scopo di somministrazione, nel medesimo periodo in cui i datori di lavoro accedono agli ammortizzatori sociali di tipo emergenziale, senza il riferimento a specifiche date.

Con la nota 762/2021 del 12 maggio, l'Ispettorato nazionale del lavoro si era espresso nel ritenere possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi fossero in forza al 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del Dl 41/2021).

Ora, con la nota 855/2021, l'Inl spiega che il riferimento ai lavoratori in forza al 23 marzo è da intendersi come platea rispetto alla quale è possibile l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale disciplinati dall'articolo 8 del Dl 41/2021. Invece, in ordine all'applicazione del regime derogatorio contenuto nell'articolo 19-bis del Dl 18/2020 e dunque al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, tale possibilità sussiste con riferimento ai datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale in relazione al medesimo periodo di fruizione. Secondo l'Ispettorato, dunque, è possibile rinnovare o prorogare i rapporti di lavoro secondo il regime derogatorio emergenziale anche laddove i lavoratori non fossero in forza alla data del 23 marzo 2021.

2 e) Contratto di rioccupazione (art. 41)

Dal 1° luglio 2021 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'art. 19 del D.lgs. n. 150/2015 (art. 41, comma 1).

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 6 mesi, **l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con **esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL** nel limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (art. 41, comma 5).

Ecco le particolarità:

a) Il progetto individuale di inserimento. Datore di lavoro e lavoratore devono definire un progetto di inserimento finalizzato ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di 6 mesi.

b) Possibile recesso dopo 6 mesi. Al termine del periodo di inserimento, datore di lavoro e lavoratore possono recedere dal contratto di lavoro, con un preavviso che decorre dal medesimo termine. Se nessuna delle parti recede il rapporto di lavoro prosegue come qualsiasi rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

c) Esonero contributivo. Al datore di lavoro che assume con contratto di rioccupazione è riconosciuto un esonero contributivo per un periodo massimo di 6 mesi. L'esonero è pari al 100% dei contributi Inps dovuti dal datore di lavoro (esclusi premi Inail) entro un limite massimo di euro 6.000 su base annua da riparametrare su base mensile.

d) Norma anti-licenziamento e recupero dell'esonero contributivo. L'esonero contributivo viene revocato (e recuperato) se:

– durante o al termine del periodo di inserimento il lavoratore viene licenziato;

– nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata il datore di lavoro avvia nella stessa unità produttiva un licenziamento collettivo o intimi il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un dipendente impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con il contratto di rioccupazione.

-Dimissioni. In caso di dimissioni del lavoratore, l'esonero viene riconosciuto per l'effettiva durata del rapporto di lavoro.

Autorizzazione Commissione europea. L'efficacia dell'esonero in parola è subordinata alla preventiva autorizzazione della commissione europea.

2 f) Proroga della CIGS per cessazione (art. 45)

- Ai sensi dell'art. 45, viene inoltre disposta la proroga per sei mesi della CIGS per cessazione di attività di cui all'articolo 44 del D.L. n. 109/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 130/2018, nelle aziende di particolare rilevanza strategica sul territorio ove siano stati avviati processi di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità di cui sia stato dato conto al Ministero dello sviluppo economico.
- Il fine è evidentemente quello di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica fino al 31 dicembre 2021. La misura è tuttavia concessa 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.

2G) Naspi

Fino al 31 dicembre 2021, per le prestazioni in pagamento dal 1° giugno 2021, è **sospesa la riduzione mensile del 3% che opera a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione del contributo** (cfr. art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 22/2015) e le stesse sono confermate nell'importo in pagamento alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis, e cioè al 26 maggio 2021.

Allo stesso modo è sospesa la suddetta riduzione per le nuove prestazioni decorrenti dal 1° giugno 2021 fino al 30 settembre 2021.

Le riduzioni troveranno nuovamente applicazione dal 1° gennaio 2022 e l'importo delle prestazioni in pagamento con decorrenza antecedente il 1° ottobre 2021 è calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi (art. 38).

2 h) Proroga al 31.12.2021 della procedura semplificata per lo smart working

Con un emendamento approvato dalla Commissione Affari sociali della Camera al disegno di legge di conversione del decreto Riaperture è prorogata, dal 31 luglio 2021 al 31 dicembre 2021, la possibilità di ricorrere allo smart working semplificato per i datori di lavoro del settore privato. Sino a fine anno, quindi, i datori di lavoro potranno comunicare il ricorso allo smart working in modalità semplificata, utilizzando esclusivamente l'applicativo informatico disponibile sul sito del Dicastero. La comunicazione, alla quale non dovrà essere allegato alcun accordo con il lavoratore, dovrà essere effettuata, con modulistica resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Eventuali, successive, variazioni vanno comunicate in forma "massiva semplificata" se si è precedentemente utilizzata tale modalità di comunicazione, oppure procedendo con una comunicazione "massiva" o singola di modifica, qualora sia stata utilizzata la procedura ordinaria pre-pandemia.

Avv. Innocenzo Megali

[Note sulla legge di conversione del d.l."sostegni" e sul d.l. "sostegni". - ANINSEI Confindustria](#)