



Ai gentili clienti.

## **Oggetto: Circolare su Decreto “Sostegni Bis” in materia di lavoro**

E' stato Pubblicato in GU il decreto legge 25 maggio 2021 n. 73.

Il D.L. introduce importanti novità in tema di Cassa integrazione, proroga del divieto di licenziamento e contratto di espansione. Viene inoltre disciplinato il “contratto di rioccupazione”, destinato a favorire il reinserimento lavorativo di coloro che, anche a causa dell'emergenza covid, sono senza lavoro. e 'riconosciuto inoltre un aumento straordinario dell'indennità NASPI sino al prossimo 31 dicembre.

### **CASSA INTEGRAZIONE**

Viene introdotta la possibilità, in alternativa agli ammortizzatori sociali ordinari, di accedere a 26 settimane di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), nel periodo tra la data di entrata in vigore del Decreto ed il 31 dicembre 2021. La misura è riservata ai datori di lavoro privati di cui all'articolo 8 comma 1 del “Sostegni”. Ci si riferisce a coloro che sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19 ed accedono pertanto alla CIG ordinaria. Questi, nel caso in cui abbiano subito, nel primo semestre 2021, un calo del fatturato pari al 50% rispetto allo stesso periodo del 2019, possono, previo accordo aziendale, accedere alla CIGS.

Vengono previste alcune condizioni :

- La riduzione media dell'orario di lavoro per i dipendenti in Cassa non potrà essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile;
- Ciascun lavoratore non potrà subire una riduzione di orario superiore al 90%, con riferimento all'intero periodo interessato dalla CIGS.

I dipendenti in Cassa avranno diritto, per le ore non lavorate, ad un trattamento economico a carico dell'INPS in misura pari al 70% della retribuzione che sarebbe loro spettata in caso di attività ordinaria.

## **DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

Rimane quanto annunciato dal DL 41/2021 che prevede lo stop al divieto di licenziamento nelle seguenti modalità :

- dal 01 luglio 2021 per la generalità delle aziende che possono fruire degli ammortizzatori sociali Ordinari COVID-19 (CIGO) ;
- dal 01 novembre 2021 per le aziende che possono fruire degli ammortizzatori sociali in Deroga COVID-19 ( FIS, CIGD e prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali).

## **CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE**

Il “Sostegni-bis” introduce, con scadenza 31 ottobre 2021, la possibilità di stipulare un “contratto di rioccupazione” a tempo indeterminato, finalizzato a incentivare il reinserimento lavorativo dei disoccupati nella fase di ripresa delle attività post emergenza COVID.

Il contratto di rioccupazione, da stipularsi in forma scritta ai fini della prova, è tenuto a definire, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento della durata di sei mesi. Nel corso di tale periodo trovano applicazione le sanzioni previste in caso di licenziamento illegittimo.

Il progetto ha come scopo quello di adeguare le competenze dell’interessato al nuovo contesto lavorativo. Una volta conclusosi il periodo di inserimento entrambe le parti possono recedere dal contratto, nel rispetto del preavviso.

Se azienda o lavoratore non interrompono il rapporto, questo prosegue come un ordinario contratto a tempo indeterminato.

Le aziende che stipulano contratti di rioccupazione, esclusi i datori di lavoro domestico e le realtà del settore agricolo, hanno diritto, per un periodo di sei mesi, all’esonero totale dal versamento dei contributi INPS a carico delle stesse, eccezion fatta per i premi e i contributi dovuti all’INAIL.

Lo sgravio è riconosciuto nel limite massimo di 6.000,00 euro annui.

La misura è negata a coloro che, nei sei mesi precedenti l’assunzione, abbiano fatto ricorso a:

- Licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;
- Licenziamenti collettivi;

nella stessa unità produttiva interessata dal rapporto di lavoro agevolato.

Il datore di lavoro che:

- Licenzia il lavoratore assunto con contratto di rioccupazione durante o al termine del periodo di inserimento;

- Licenzia per giustificato motivo oggettivo un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva ed inquadrato con il medesimo livello e categoria legale di inquadramento, del dipendente oggetto di sgravio, nei sei mesi decorrenti dall'assunzione di quest'ultimo;

incorre nella perdita e revoca del beneficio contributivo.

A fronte delle dimissioni dell'interessato, il datore ha diritto allo sgravio per il periodo di effettiva durata del rapporto.

### **NASPI**

In tema di indennità di disoccupazione NASPI, il “Sostegni-bis” prevede la sospensione, sino al 31 dicembre 2021, della riduzione del 3% mensile dell'importo del sussidio, a partire dal quarto mese di fruizione.

Lo studio resta a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Studio Ammoscato & Associati