

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107
40137 BOLOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271¹
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

DECRETO N 73/2021 - SOSTEGNI BIS.

A seguito dell'entrata in vigore in data 26 maggio del decreto n 73/2021 “Sostegni Bis” si fornisce una prima panoramica delle novità in materia di lavoro, in attesa delle consuete circolari Inps e del Ministero.

ULTERIORI AMMORIZZATORI SOCIALI-ART 40

I datori di lavoro soggetti alla CIGO (quindi di regola Aziende Industriali) all'occorrenza, potranno richiedere l'accesso a due strumenti alternativi:

- la cassa integrazione salariale ai sensi degli artt. 11 e 21 del D.Lgs n. 148/2015 (dunque, CIGO e CIGS con causali tradizionali) senza, tuttavia, vedersi applicato il contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021; trattasi della normale cassa integrazione ordinaria (quindi con tutti i vincoli del caso con l'unica eccezione dell'esonero del contributo addizionale);

- in alternativa, dal 26 maggio (data di entrata in vigore del DL n. 73/2021) e fino al 31 dicembre 2021, subordinatamente alla sussistenza di un calo di fatturato del 50% nel primo semestre 2021 rispetto allo stesso periodo del 2019, le aziende soggette alla cassa ordinaria potranno chiedere la cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga alle disposizioni di cui agli artt. 4 e 21 del D.Lgs n. 148/2015 (dunque, in deroga ai limiti di durata massima e alle causali), per una durata massima di 26 settimane, previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

In particolare per questo secondo strumento viene disposto che

. 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 per il quale l'accordo collettivo è stipulato .

. Gli accordi collettivi, da stipularsi ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs n. 81/2015, dunque, con il coinvolgimento delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro RSA ovvero dalle RSU, devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

. Per quanto concerne il trattamento di integrazione salariale da riconoscere ai lavoratori impiegati a orario ridotto, lo stesso è fissato in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei massimali.

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE- ART 41

Tale nuovo contratto può essere attivato per persone in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs n. 150/2015, ossia i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego.

Il contratto di rioccupazione si fonda sulla riqualificazione professionale. Il c.d. decreto "Sostegni bis" difatti pone come condizione essenziale per l'assunzione con il contratto in esame la definizione in accordo con il lavoratore, di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore disoccupato al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento dura 6 mesi. Quindi siamo di fronte ad un soggetto disoccupato (in possesso della DID) che va appositamente riqualificato attraverso un progetto di riqualificazione.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono:

- in linea con quanto previsto dall'articolo 2118 del codice civile, recedere dal contratto dando regolare preavviso. Durante tutto il periodo di preavviso, che decorre dal termine del periodo di inserimento, continuerà ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione;
- non recedere dal contratto. In tal caso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

MISURA E DURATA DELL'INCENTIVO

L'incentivo in esame, introdotto dal c.d. decreto "Sostegni bis", si sostanzia:

- nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,
- per un periodo massimo di 6 mesi,
- nel limite di 6.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile

BLOCCO DEI LICENZIAMENTI - COME RIVISTO DAL DECRETO N 73/2021

RIEPILOGO NORMATIVA BLOCCO LICENZIAMENTI:

- in genere per tutte le aziende = 30.06.2021 (art 8 co 9 DL 41)
- aziende che hanno utilizzato o utilizzano FIS/CIGD DL 41 (le cd 28 settimane) = 31.10.2021 (art8 co 10 DL 41)

- aziende industriali che utilizzano Cigo//Str-covid (26 settimane art.40 co 1- DL 73/2021)= 31.12.2021
- aziende industriali che utilizzano cigo-covid 148.2015 (13 settimane+ proroghe-art.40 co3-DL 73/2021)=31.12.2021

ECCEZIONI

Oltre a quanto espressamente previsto, l'art. 40, comma 5 del Decreto Sostegni bis, stabilisce che le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 non si applicano nelle ipotesi di seguito indicate:

- 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, 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;
- 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'art. 1 del D.Lgs. n. 22/2015, ossia la NASpI;
- 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.

FATTISPECIE CONSENTITE

Si ricorda che restano, comunque, escluse le seguenti fattispecie di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro alle quali dunque il datore di lavoro può procedervi:

- licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- licenziamenti per superamento del periodo di comporto;
- licenziamento entro il termine del periodo di prova;
- licenziamento per raggiunti limiti di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia;
- licenziamento ad nutum del dirigente;
- licenziamento dei lavoratori domestici;
- interruzione dell'apprendistato al termine del periodo formativo;
- interruzione del rapporto con l'ex socio di una cooperativa di produzione e lavoro, in caso di
- precedente risoluzione del rapporto associativo (in base alle disposizioni statutarie o regolamentari
- in vigore).

In attesa delle circolari attuative, si porgono cordiali saluti

Studio Cimino