



STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: info@studiopirinu.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Circolare n. 6 del 31/05/2021

OGGETTO: Il Decreto “Sostegni Bis” – Le principali novità per i datori di lavoro

Con la Pubblicazione del Decreto Legge n. 73, nella Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021, detto appunto “Sostegni Bis”, vengono introdotte ulteriori misure a favore dell’occupazione. Di seguito una sintesi delle principali novità che riguardano i datori di lavoro.

CONTRATTO DI ESPANSIONE (Art. 39).

Con effetto dal 26 maggio 2021 il contratto di espansione, prima ad appannaggio delle aziende con “500” e “250” dipendenti, si estende a quelle che ne annoverano almeno 100. Lo strumento consente il prepensionamento dei lavoratori fino a 5 anni dalla maturazione delle condizioni per poter accedere alla pensione anticipata o di vecchiaia. Ci si arriva attraverso un accordo, da sottoscrivere in sede Ministeriale con le Rappresentanze Sindacali, in cui si deve prevedere il pensionamento anticipato a favore di quei lavoratori ai quali manchino non più di 60 mesi al raggiungimento dei requisiti per l’accesso alla pensione. Si dovrà trattare, inoltre, l’argomento della cassa straordinaria per i lavoratori in esubero, dell’assunzione di personale qualificato e dell’introduzione di piani di formazione e riqualificazione per il personale non interessato agli esuberanti.

ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE E DI ESONERO DAL CONTRIBUTO ADDIZIONALE (Art. 40).

Ad appannaggio delle aziende industriali ed edili, che non possono ricorrere alla cassa integrazione COVID oltre il prossimo 30 giugno e che, di conseguenza, potrebbero - dopo questa data - ricorrere agli ordinari trattamenti previsti dalla normativa generale, **è data la possibilità** di utilizzare una particolare forma di cassa integrazione guadagni straordinaria. La condizione, legittimante il ricorso a questa formula, è che le aziende interessate abbiano subito un calo del fatturato di almeno il 50% nel primo semestre dell’anno 2021 rispetto allo stesso periodo del 2019. Deve essere stipulato un accordo sindacale aziendale, preordinato al mantenimento dei livelli occupazionali, prevedendo un durata massima di ricorso a questa particolare cassa per 26 mesi, da intendersi nel periodo compreso tra il 26 maggio e il 31 dicembre 2021. In alternativa, ove non ricorrano le condizioni predette, **sarà sempre possibile** (per il periodo 1/7 – 31/12/2021) fare ricorso alla cassa ordinaria contemplata nella normativa generale (D.Lgs. 148/2015). In entrambi i casi non è previsto il versamento di alcun contributo addizionale e, **durante il periodo di ricorso allo strumento, perdurerà il divieto di licenziamento.**

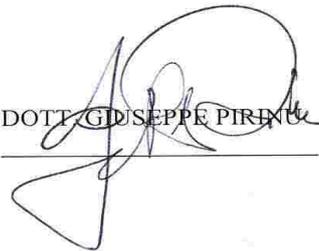
IL CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE (Art. 41).

Si tratta di una nuova tipologia contrattuale per i datori di lavoro. Un “incrocio” tra il vecchio contratto di inserimento, l’attuale apprendistato e il classico contratto a tempo indeterminato. È possibile assumere, nel periodo “1/7 – 31/10/2021”, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, purché iscritti come disoccupati ai Centri per l’Impiego. Condizione per l’assunzione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l’**adeguamento** delle competenze del lavoratore al **nuovo contesto lavorativo**. Il progetto individuale di inserimento dura sei mesi, al termine del quale le parti possono recedere dal contratto. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ai datori di lavoro che assumono, con eccezione di quelli agricoli e del lavoro domestico, è riconosciuto, per i predetti sei mesi, lo sgravio del 100% dei contributi INPS a loro carico, alla condizione che non abbiano effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei 6 mesi precedenti l’assunzione. Il licenziamento della stessa natura, durante o al termine del periodo di inserimento, del lavoratore interessato - o altro con pari inquadramento - determina la revoca dell’esonero e il recupero di quanto fruito. Le dimissioni del lavoratore, invece, consentono al datore di lavoro il mantenimento del beneficio fruito fino a quel momento. Lo strumento è cumulabile, per i periodi successivi ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente. L’efficacia della disposizione è subordinata all’autorizzazione della Commissione Europea.

DECONTRIBUZIONE SETTORI DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI BALNEARI E DEL COMMERCIO (Art. 43).

A favore dei datori di lavoro privati dei settori “Turismo”, “Stabilimenti Balneari” e “Commercio”, è riconosciuto l’esonero dal versamento dei contributi INPS a loro carico (da fruire entro il prossimo 31 Dicembre), nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021. In questo caso saranno soggetti all’obbligo di divieto di licenziamento sino alla fine del corrente anno, pena la restituzione dell’esonero concesso e l’impossibilità di ricorrere alla cassa integrazione. Come per il contratto di rioccupazione, l’efficacia della disposizione è subordinata all’autorizzazione della Commissione Europea.

Rimaniamo, come di consueto, a disposizione per ogni ragguaglio dovesse rendersi necessario, approfittando dell’occasione per salutarvi cordialmente.


DOTT. GIUSEPPE PIROTTA