

Decreto Sostegni Bis (D.L. n. 73/21) – Disposizioni in materia di lavoro

26 Maggio 2021

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021 è stato pubblicato il [D.L. n. 73/2021](#), recante “*Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali*”, le cui disposizioni entrano in vigore il 26 maggio 2021.

Si illustrano di seguito le norme in materia di lavoro e previdenza di interesse per il settore.

Art. 38 - Disposizioni in materia di NASpl

Per le prestazioni di NASpl in pagamento dal 1° giugno 2021, è sospesa fino al 31 dicembre 2021 l'ulteriore applicazione della disposizione di cui all'art. 4 comma 3 del d. lgs. n. 22/2015, che prevede il “decalage” (ossia la riduzione del 3% ogni mese a decorrere dal quarto mese di fruizione), e le prestazioni stesse sono confermate nell'importo in pagamento alla data di entrata in vigore del D.L. in esame.

Anche per le nuove prestazioni di NASpl decorrenti nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre 2021, l'applicazione della suddetta disposizione è sospesa fino al 31 dicembre 2021.

Dal 1° gennaio 2022 la predetta disposizione trova piena applicazione e l'importo delle prestazioni di NASpl in pagamento con decorrenza anteriore al 1° ottobre 2021 si calcola applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

Art. 39 - Disposizioni in materia di contratto di espansione

Con una modifica apportata al comma 1-bis dell'art. 41 del d. lgs. n. 148/2015, la soglia dimensionale per l'accesso al contratto di espansione viene ridotta e uniformata, fissandola a 100 dipendenti, non soltanto per utilizzare lo strumento del prepensionamento (finora per il 2021 era di 250 unità), ma anche per poter ricorrere alla cassa integrazione straordinaria fino a 18 mesi per riduzione di orario finalizzata alla formazione e riqualificazione del personale in organico (finora per il 2021 era di 500 unità).^[1]

Sono stati quindi incrementati i limiti di spesa di cui rispettivamente ai commi 5-bis e 7 del citato art. 41, rispetto a quanto previsto dalla legge di bilancio 2021.

Art. 40 - Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale

Ai commi 1 e 2 viene disciplinato e finanziato un nuovo tipo di ammortizzatore sociale temporaneo, utilizzabile in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al d. lgs. n. 148/2015.

Possono fruirne i datori di lavoro privati di cui all'art. 8 comma 1 del D.L. n. 41/21^[2] (Decreto Sostegni), convertito con modificazioni dalla legge n. 69/21, che nel primo semestre dell'anno 2021 abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019.

I predetti datori di lavoro possono presentare domanda di cassa integrazione straordinaria (CIGS) - in deroga ai limiti di durata massima complessiva e alle causali di intervento di cui rispettivamente agli articoli 4 e 21 del citato d. lgs. n. 148/2015 - per una durata massima di 26 settimane nel periodo compreso tra l'entrata in vigore del D.L. in esame e il 31 dicembre 2021, a condizione che stipolino un accordo collettivo aziendale^[3] di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti (in forza alla data di entrata in vigore del D.L. medesimo), finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Ai lavoratori interessati dalla riduzione di orario è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70% della retribuzione globale persa per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei massimali.^[4] **Per tale trattamento non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo aggiuntivo.**

La riduzione media oraria non può superare l'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo. Inoltre, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può superare il 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale è stipulato l'accordo collettivo medesimo.

Il predetto accordo deve specificare le modalità con cui l'impresa, per soddisfare esigenze temporanee di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto.

Il suddetto trattamento speciale di integrazione salariale è concesso nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro. Il relativo monitoraggio è affidato all'INPS, che, qualora emerga il raggiungimento anche in via prospettica del predetto limite, non prende in considerazione ulteriori domande.

I successivi commi 3, 4 e 5 introducono, invece, una disciplina temporanea applicabile ai datori di lavoro privati di cui al citato art. 8 comma 1 del D.L. n. 41/21 che, a decorrere dal 1° luglio 2021, sospendano o riducano l'attività lavorativa e presentino domanda di cassa integrazione ordinaria (CIGO) o cassa integrazione straordinaria (CIGS) ai sensi del d. lgs. n. 148/2015.^[5]

I suddetti datori di lavoro sono esonerati dal pagamento del contributo aggiuntivo, di cui all'art. 5 del medesimo d. lgs., **fino al 31 dicembre 2021**. Questo beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021. Qualora dal monitoraggio del predetto limite, affidato all'INPS, emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

Inoltre, **ai datori di lavoro di cui sopra, per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito**

entro il 31 dicembre 2021, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo, di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/91, **e restano altresì sospese eventuali procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020**, fatte salve le ipotesi del c.d. cambio appalto.^[6] **Resta inoltre preclusa, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66 e restano, altresì, sospese eventuali procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge.**

Rispetto al suddetto divieto di licenziamento, sono previste al comma 5 le medesime esclusioni già contemplate dalla normativa emergenziale attualmente vigente, ossia la cessazione definitiva dell'attività dell'impresa^[7], l'accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo^[8] e il fallimento^[9].

Con riferimento alle disposizioni sopra illustrate, si fa riserva di comunicare tempestivamente eventuali chiarimenti che saranno resi dagli enti competenti. Nell'immediato, si ritiene che il riferimento ai "*datori di lavoro privati di cui all'art. 8 comma 1 del D.L. n. 41/21*", destinatari delle predette disposizioni, riguardi, in via generale, quelli rientranti nei settori produttivi destinatari della normativa in materia di CIGO (incluse ovviamente le imprese edili).

Art. 41 - Contratto di rioccupazione

E' istituito dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione, con la finalità di incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Il contratto, stipulato in forma scritta, prevede un progetto individuale di inserimento di sei mesi ed è volto ad adeguare le competenze professionali del lavoratore. Qualora, al termine del periodo di inserimento, le parti non recedano dal contratto, questo prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo e durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione.

Ai datori di lavoro privati che assumono con tale contratto, purché non abbiano proceduto a licenziamenti

individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, è riconosciuto, per un massimo di sei mesi, l'esonero del versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori stessi, ad esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 6.000 euro annui (riparametrati su base mensile).

In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Inoltre, è fatta salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Il beneficio, cumulabile con altri esoneri contributivi, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea ed è sottoposto ai limiti del Temporary framework.

Art. 45 comma 1 - Proroga CIGS per cessazione attività

Relativamente al trattamento di cassa integrazione straordinaria (CIGS) per cessazione di attività, con l'inserimento di un nuovo comma 1-bis all'art. 44 del D.L. n. 109/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 130/2018, si dispone che, in via eccezionale, dalla data di entrata in vigore del D.L. in esame e fino al 31 dicembre 2021 può essere autorizzata una proroga di 6 mesi per le aziende che abbiano una particolare rilevanza strategica sul territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità, anche rappresentate dal MISE. A tal fine, è necessaria la stipula di un ulteriore accordo in sede governativa presso il Ministero del Lavoro, con la partecipazione del MISE e della Regione interessata.

Di conseguenza, vengono integrate, rispettivamente di 50 milioni di euro per l'anno 2021 e di 25 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse già stanziare dalla legge di bilancio 2021 per questa specifica fattispecie di trattamento CIGS.

Art. 45 comma 2 - Fondo sociale per occupazione e formazione

Il Fondo è incrementato di 125 milioni di euro per l'anno 2022.

ART. 46 - Oneri di funzionamento dei centri per l'impiego, modifiche al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e contributo straordinario agli istituti di patronato

E' autorizzata per l'anno 2021 una spesa di 70 milioni di euro per gli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego.

Sono previste inoltre modifiche al d.lgs. n. 150/2015 in ordine agli organi ANPAL. Nelle more dell'adozione delle conseguenti modifiche dello statuto dell'ANPAL, da apportare entro 45 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge, nonché della nomina del direttore e del cda di ANPAL, da effettuarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge, al fine di assicurare la continuità amministrativa dell'Agenzia, è nominato, con apposito DPR, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro, un commissario straordinario, che assumerà i poteri attribuiti al direttore ed al cda, nonché le funzioni del presidente quale amministratore unico di ANPAL Servizi Spa fino alla nomina del nuovo presidente e del cda della società.

ART. 48 - Piano nazionale per le Scuole dei mestieri

Al fine di favorire una maggiore integrazione tra il sistema delle politiche attive del lavoro e il sistema industriale nazionale, la transizione occupazionale e la formazione dei lavoratori attivi nell'ambito dei settori particolarmente specializzanti, è prevista l'istituzione di un fondo, con dotazione di 20 milioni di euro per l'anno 2021, denominato "Scuole dei mestieri". Il fondo è destinato all'istituzione da parte delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro, di Scuole dei mestieri nell'ambito dei settori di specializzazione industriale del territorio. Con apposito decreto interministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge, saranno individuati i criteri e le modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse.

ART. 49 - Disposizioni in favore dei lavoratori frontalieri

Con modifica dell'articolo 103-bis del d.l. n. 34/2020 e s.m. è autorizzata anche per l'anno 2021 la spesa di 6 milioni di euro per l'erogazione di contributi in favore dei lavoratori frontalieri residenti in Italia, che svolgono la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionali, ovvero che svolgono la propria attività in altri Paesi non appartenenti all'UE confinanti o limitrofi ai confini nazionali con cui sono vigenti appositi accordi bilaterali, che siano titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero dei lavoratori subordinati nonché dei titolari di partita IVA, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 febbraio 2020 e siano privi dei requisiti per beneficiare delle misure di sostegno ai lavoratori previste dal d.lgs. n. 22/2015 e dal d.l. n. 18/2020 e s.m..

Art. 50 - Interventi urgenti per la vigilanza e la sicurezza sui luoghi di lavoro

Al fine di potenziare le attività di prevenzione sull'intero territorio nazionale e di rafforzare i servizi erogati dai Dipartimenti di prevenzione per la sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano autorizzano le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, in relazione ai modelli organizzativi regionali, a procedere, in deroga agli ordinari limiti assunzionali, al reclutamento straordinario di dirigenti medici e tecnici della prevenzione negli ambienti e nei luoghi di lavoro.

A tal fine, è autorizzata la spesa complessiva di 3.400.000 euro per l'anno 2021 e di 10.000.000 euro a decorrere dall'anno 2022, per la quale è prevista un'apposita ripartizione tra le regioni e province autonome.

[1] ___ Cfr. [comunicazione Ance del 22 aprile 2021](#).

[2] ___ Si riporta il testo del citato art. 8 comma 1: *"I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli [articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 aprile 2020, n. 27](#) per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale."*

[3] ___ Ai sensi dell'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015.

[4] ___ E' riconosciuta, altresì, la relativa contribuzione figurativa.

[5] ___ Rispettivamente ai sensi dell'art. 11 e dell'art. 21 del citato d. lgs.

[6] ___ Ossia 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 CCNL o di clausola del contratto di appalto.

[7] ___ Il divieto non si applica 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, 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 ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

[8] ___ Il divieto non si applica nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (ai quali è

riconosciuta la NASpl).

[\[9\]](#)
— Sono 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.