

**Al Comitato di Presidenza
Al Consiglio Direttivo
Alla Commissione Legale
Alla Commissione Sindacale
Alle Associazioni Territoriali**

Circolare n. 45/2021

Oggetto: Emergenza Coronavirus - Decreto *Sostegni bis* - Pacchetto lavoro - D.L. 25.5.2021 n. 73, su G.U. n. 123 del 25.5.2021.

La nuova manovra da 40 miliardi varata dal Governo prevede una serie di interventi che operano in diversi ambiti: dal sostegno alle imprese all'accesso al credito, dalla tutela della salute al lavoro e alle politiche sociali. Si segnalano di seguito le principali misure in materia di lavoro.

Reddito di emergenza (art. 36). E' stato rifinanziato per ulteriori 4 mesi (da giugno a settembre 2021) il *Reddito di emergenza* (Rem) destinato a sostenere i nuclei familiari colpiti dall'emergenza Covid che siano in possesso di specifici requisiti. Il riconoscimento delle ulteriori quattro quote di Rem, pari ciascuna a 400 euro (come già previsto in precedenza), è subordinato alla presentazione da parte degli interessati di apposita domanda all'INPS entro il 31 luglio 2021.

NASPI (art. 38). Fino al 31 dicembre 2021 è stata sospesa la riduzione del 3% dell'importo dell'indennità di disoccupazione NASPI che normalmente scatta dal quarto mese di fruizione (art. 4 d.lgvo n. 22/2015). Dal 2022 le riduzioni nel frattempo maturate e non applicate saranno applicate tutte insieme contestualmente.

Contratto di espansione (art. 39). Per quest'anno è stata estesa alle imprese con almeno 100 dipendenti la possibilità di ricorrere al *contratto di espansione* (art. 41 del D.lgvo n. 148/2015). Come è noto, tale strumento consente alle imprese di gestire processi di riorganizzazione del lavoro tramite una serie di interventi tra cui percorsi di esodo incentivato per i dipendenti che si trovano a non più di 5 anni dalla pensione (di vecchiaia o anzianità) o ricorso alla cassa integrazione straordinaria per un periodo massimo di 18 mesi non conteggiabile nel quinquennio di riferimento, in deroga ai limiti di durata previsti dalla disciplina sugli ammortizzatori sociali (dl.gvo n. 148/2015). Si rammenta che in precedenza potevano utilizzare il contratto di espansione le imprese con almeno 250 dipendenti per fruire dello scivolo pensionistico e con almeno 500 dipendenti per fruire della CIGS.

Blocco dei licenziamenti (art. 40 commi da 3 a 6). La nuova disposizione conferma, per le imprese destinatarie della CIGO (imprese di qualsiasi dimensione inquadrate previdenzialmente nell'industria), la fine al 30 giugno p.v. del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo. A tali imprese sarà tuttavia concesso di continuare ad accedere alla cassa integrazione fino al 31 dicembre 2021 senza pagare alcun contributo addizionale; ricorrendo tale ipotesi il blocco dei licenziamenti continuerà automaticamente a rimanere in vigore per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale. Per tutte le altre imprese destinatarie della cassa in deroga/CIGD (imprese fino a 5 dipendenti inquadrate previdenzialmente nel terziario nonché imprese più grandi che hanno solo la cassa straordinaria tra cui le aziende di logistica con oltre 50 dipendenti) e dell'assegno ordinario/FIS (imprese con oltre 5

dipendenti inquadrare previdenzialmente nel terziario nonché imprese di logistica tra 6 e 50 dipendenti) resta confermato il blocco dei licenziamenti fino al 31 ottobre 2021 e la relativa disciplina.

Contratto di rioccupazione (art. 41). In via eccezionale dal 1° luglio fino al 31 ottobre 2021 è istituito il *contratto di rioccupazione*, quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato volto ad incentivare l'inserimento dei lavoratori disoccupati nel mondo del lavoro nella fase di ripresa post Covid. Fermo restando che l'attivazione del nuovo contratto è subordinata all'autorizzazione da parte della Commissione Europea, l'incentivo per le imprese interessate consiste nell'esonero totale dal versamento dei contributi (con esclusione dei premi e contributi INAIL) per massimo 6 mesi nel limite di 6 mila euro annui e senza alcuna decurtazione della prestazione pensionistica del lavoratore. Per assumere con tale contratto è necessario definire con il consenso del lavoratore un progetto individuale di inserimento della durata di 6 mesi finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Alla scadenza del progetto le parti possono recedere dal contratto o proseguire il rapporto come un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Si fa presente che l'esonero in questione spetta ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Con i migliori saluti.

Il Segretario Generale
Enzo Solaro



G.U. n. 123 del 25.5.2021

DECRETO-LEGGE 25 maggio 2021, n. 73

Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali.

*****OMISSIS*****

Titolo IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO E POLITICHE SOCIALI

Art. 36

Ulteriori disposizioni in materia di reddito di emergenza

1. Per l'anno 2021 sono riconosciute, su domanda, ulteriori quattro quote di reddito di emergenza (di seguito "Rem"), relative alle mensilità di giugno, luglio, agosto e settembre 2021, oltre a quanto previsto all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69. Ciascuna quota è della misura prevista al comma 1 del citato articolo 12.

2. Ai fini del riconoscimento delle quote di Rem di cui al comma 1, si applicano i requisiti previsti dall'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, fatta eccezione per il valore del reddito familiare di cui al comma 1, lettera a), del medesimo articolo 12, che è riferito al mese di aprile 2021.

3. La domanda per le quote di Rem è presentata all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) entro il 31 luglio 2021 tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso.

4. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina di cui all'articolo 82 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

5. Il riconoscimento delle quote di Rem di cui al comma 1 è effettuato nel limite di spesa di 884,4 milioni di euro per l'anno 2021 e, a tali fini, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 82, comma 10, primo periodo del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 è incrementata di 884,4 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui al primo periodo del presente comma e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto ai predetti limiti di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

6. Agli oneri derivanti dal comma 5 del presente articolo, pari a 884,4 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 77.

*****OMISSIS*****

Art. 38

Disposizioni in materia di NASPI

1. Fino al 31 dicembre 2021 per le prestazioni in pagamento dal 1 giugno 2021 è sospesa l'ulteriore applicazione dell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 e le stesse sono confermate nell'importo in pagamento alla data di entrata in vigore del presente decreto e per le nuove prestazioni decorrenti nel periodo dal 1 giugno 2021 fino al 30 settembre 2021 è sospesa fino al 31 dicembre 2021 l'applicazione dell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Dal 1° gennaio 2022 trova piena applicazione l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 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.

2. Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo, valutati in 327,2 per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 77.

Art. 39

Disposizioni in materia di contratto di espansione

1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente decreto, all'articolo 41, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, le parole "500 unità" e "250 unità" sono sostituite dalle seguenti: "100 unità" e, conseguentemente, i limiti di spesa di cui ai commi 5-bis e 7 sono incrementati rispettivamente

di 35 milioni di euro per l'anno 2021, 91 milioni di euro per l'anno 2022 e 50,5 milioni di euro per l'anno 2023 e di 66,7 milioni di euro per l'anno 2021 e 134,5 milioni di euro per l'anno 2022.

2. Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo pari a 101,7 milioni di euro per l'anno 2021, a 225,5 milioni di euro per l'anno 2022 e a 50,5 milioni di euro per l'anno 2023 si provvede ai sensi dell'articolo 77.

3. Al comma 5-bis dell'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 le parole "3,7 milioni di euro per l'anno 2024" sono sostituite dalle parole "30,4 milioni di euro per l'anno 2024". Agli oneri derivanti dal presente comma pari a 26,7 milioni di euro per l'anno 2024 si provvede ai sensi dell'articolo 77.

Art. 40

Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale

1. In alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al primo semestre dell'anno 2019, possono presentare, previa stipula di accordi collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 4 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra la data di entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2021. La riduzione media oraria non può essere superiore all'80 per cento 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 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo di cui al presente comma è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo di cui al presente comma. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al presente comma devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Ai lavoratori impiegati a orario ridotto ai sensi del presente comma è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70 per cento della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei limiti di importo previsti dall'articolo 3, comma 5 del decreto legislativo 4 settembre 2015, n. 148, e la relativa contribuzione figurativa. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.

2. I trattamenti di cui al comma 1 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede ai sensi dell'articolo 77.

3. I datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che a decorrere dalla data del 1 luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale ai sensi degli articoli 11 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo fino al 31 dicembre 2021. Il beneficio contributivo di cui al primo periodo del presente

comma e' riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al secondo periodo del presente comma e comunica i risultati di tale attivita' al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

4. Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi del comma 3 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 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 altresì sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, 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 contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

5. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attivita' dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attivita' di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attivita', nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configurino la cessione di un complesso di beni o attivita' che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile o 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. A detti lavoratori e' comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì 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.

6. Alle minori entrate derivanti dal comma 3, rispettivamente pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021 e valutate in 24 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 77.

Art. 41 Contratto di rioccupazione

1. *In via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021 e' 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'articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150 nella fase di ripresa delle attivita' dopo l'emergenza epidemiologica. Il contratto di cui al presente articolo e' stipulato in forma scritta ai fini della prova.*

2. *Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione e' la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.*

3. *Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.*

4. *Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro*

subordinato a tempo indeterminato.

5. Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di cui al presente articolo e' riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

6. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 5 spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unita' produttiva.

7. Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento ai sensi del comma 3, o il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unita' produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con gli esoneri di cui al comma 5, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio gia' fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

8. Il beneficio previsto dal comma 5 e' cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente e nei casi di cui al comma 3, primo e secondo periodo, lo stesso e' oggetto di recupero da parte dell'ente previdenziale.

9. Il beneficio previsto dal comma 5 e' concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo e' subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

10. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 9 e' riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attivita' al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

11. Alle minori entrate derivanti dai commi da 1 a 9, pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022 e valutate in 42 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede quanto a 202 milioni di euro per l'anno 2022 mediante le maggiori entrate derivanti dai medesimi commi da 1 a 9 e quanto a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021, a 90,8 milioni di euro per l'anno 2022 e a 42 milioni di euro per l'anno 2024 ai sensi dell'articolo 77.

*****OMISSIS*****

FINE TESTO