

Torino, 28 maggio 2021

Gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 4/2021

Oggetto: **Decreto “Sostegni bis” – le principali novità in materia di lavoro, previdenza e fisco**
(D.L. n. 73 del 25/05/2021 – Pubblicata sulla G.U. n. 123 del 25/05/2021)

Conversione decreto “Sostegni” – in breve le novità introdotte dalla legge di conversione
(L. n. 69 del 21/05/2021 di conversione del D.L. n. 41 del 22/03/2021 – Pubblicata sulla G.U. n. 120 del 21/05/2021)

Gentili Clienti, illustriamo di seguito brevemente alcune delle novità in materia di lavoro, previdenza e fisco introdotte dal d.l. “Sostegni bis”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 25 maggio u.s. e **in vigore dal 26 maggio 2021**.

La Circolare, infine, ripercorre brevemente le novità e le modifiche introdotte dalla **legge di conversione del d.l. “Sostegni”, in vigore dal 22 maggio 2021** (vedi precedente Circolare n. 3/2021).

A) D.L. SOSTEGNI BIS (n. 73 del 25/05/2021)

1) IMPORTO INDENNITÀ NASPI (art. 38)

A partire dalle prestazioni in pagamento **dal 1° giugno** (quindi ad oggi già richieste) **al 31 dicembre 2021**, **non si applicano le decurtazioni mensili pari al 3% applicate dal quarto mese di percezione sull'importo dell'indennità NASpI**, attualmente vigenti ai sensi dell'art. 4 comma 3 d.lgs. 22/2015.

Lo stop al meccanismo di decurtazione si applicherà fino al 31 dicembre anche alle nuove prestazioni decorrenti nel periodo dal 1° giugno e fino al 30 settembre 2021 (richieste in tale periodo).

Tuttavia, si tratta più che altro di un **differimento**, infatti, la misura cesserà di avere effetto **dal 1° gennaio 2022** quando tornerà in vigore la decurtazione di legge. In tal senso, a partire da gennaio 2022, **l'importo delle prestazioni in pagamento con decorrenza antecedente al 1° ottobre 2021 sarà calcolato applicando la riduzione corrispondente ai mesi di sospensione trascorsi**.

Da inizio 2022 l'importo della prestazione sarà, pertanto, calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi. Sul punto si attendono comunque i chiarimenti INPS.

Esempio

Agosto 2021 → inizio percezione NASpI.

Novembre 2021 → dal 1° novembre 2021 (primo giorno del quarto mese di fruizione) dovrebbe applicarsi una riduzione del 3% del sussidio MA con la previsione del neo introdotto d.l. Sostegni *bis* non verrà decurtata la suddetta percentuale.

Gennaio 2022 → (salvo modifiche) dal 1° gennaio 2022 cesserà la sospensione e verrà percepita la NASPI la quale sarà calcolata applicando le riduzioni relative ai mesi di novembre e dicembre 2021 (dal quarto mese in poi).

Ricordiamo che tale novità si aggiunge a quella già introdotta dal precedente decreto Sostegni secondo cui non trova applicazione il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo negli ultimi dodici mesi antecedenti alla cessazione del rapporto di lavoro. Per indicazioni più dettagliate si rinvia alla nostra precedente circolare n. 3/2021.

2) CONTRATTO DI ESPANSIONE (art. 39)

Cresce la platea dei destinatari che intendono accedere al contratto di espansione 2021. Infatti, l'accesso allo strumento è ora previsto **anche alle piccole e medie imprese**. Dopo le richieste delle parti sociali, **si abbassa la soglia per l'accesso al contratto di espansione alle aziende con almeno 100 dipendenti**. Si rammenta che la Legge di Bilancio 2021 (L. n. 178/2020), solo per l'anno in corso, ha portato la soglia a 500 unità per avviare percorsi di riorganizzazione e reindustrializzazione.

Sull'argomento invitiamo le Aziende interessate all'applicazione di tale istituto a prendere contatto con lo Studio per gli opportuni approfondimenti.

3) AMMORTIZZATORI SOCIALI (art. 40)

Nella tabella che segue si illustrano le principali novità in tema di ammortizzatori sociali:

I. CIGS (co. 1)

In alternativa alla CIGO COVID-19, i datori di lavoro hanno la possibilità di accedere ad ulteriori **26 settimane** di Cassa integrazione guadagni straordinaria (**CIGS**) in deroga agli artt. 4 e 21 d.lgs. 148/2015, nel periodo tra il **26 marzo 2021** ed il **31 dicembre 2021**.

REQUISITI:

- interruzione o riduzione attività causa COVID-19;
- calo del fatturato del 50% tra il primo semestre 2021 e il primo semestre 2019;
- stipula di accordi collettivi aziendali che prevedano riduzione media oraria non superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori con una percentuale massima di riduzione, per ciascun lavoratore, dell'orario pari al 90%;

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE:

Il trattamento speciale di integrazione salariale, per i lavoratori impiegati ad orario ridotto, è fissato al **70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate**.

Per il suddetto trattamento, non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.

II. CIGO (co. 3)

Per i datori di lavoro che nel periodo compreso fra il **1° luglio e il 31 dicembre 2021** sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale, ordinaria o straordinaria, ai sensi degli artt. 11 e 21 d.lgs. 148/2015¹ saranno **esonerati dal versamento del contributo addizionale**, ma sarà loro **preclusa la facoltà di avviare procedure di licenziamento collettivo e individuale per ragioni economiche**.

Le aziende i cui datori presentano domanda CIGO nel periodo **1° luglio – 31 dicembre 2021** saranno, pertanto, soggette al **blocco dei licenziamenti limitatamente al periodo del trattamento di integrazione utilizzato**.

Riassumendo...

I LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E COLLETTIVI NON SONO AMMESSI:

- fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro;
- dal 1° luglio al 31 dicembre per i datori di lavoro che fruiscono della CIGO ai sensi dell'art. 40 co. 3 dl Sostegni bis sopra illustrato;
- sussistono ancora, invece, alcune criticità interpretative in merito al divieto di licenziamento nel periodo dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 per quei datori di lavoro destinatari (*o che fruiscono?*) del FIS, CIGD, FSBA in quanto la norma risulta in contrasto con la relazione illustrativa del dl Sostegni. Sull'argomento si auspicano interventi interpretativi al fine di risolvere il citato contrasto normativo.

4) CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE (art. 41)

In via eccezionale, il decreto introduce una nuova tipologia contrattuale: il **contratto di rioccupazione**. I destinatari risultano essere i soggetti **disoccupati** che hanno offerto la propria disponibilità ad essere inseriti nel mondo del lavoro secondo la previsione dell'art. 19 del d.lgs. 150/2015. È possibile stipulare tale tipologia di contratti nel periodo **dal 1° luglio al fine al 31 ottobre 2021**.

Condizione per l'assunzione: definizione, con il consenso del lavoratore, di un **progetto individuale di inserimento** di 6 mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo.

Le agevolazioni previste in favore dei datori di lavoro che stipulano tale contratto consistono in:

- **esonero contributivo pari al 100% della contribuzione c/datore di lavoro;**
- per un **massimo di sei mesi;**
- nel **limite di importo pari ad € 6.000 su base annua**, riparametrato ed applicato su base mensile,

¹ Art. 11 d.lgs. 148/2015 "Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale **ordinaria** nei seguenti casi:

a) *situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;*
 b) *situazioni temporanee di mercato*".

Art. 21 d.lgs. 148/2015 "L'intervento **straordinario** di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

a) *riorganizzazione aziendale;*
 b) *crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;*
 c) *contratto di solidarietà*".

ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;

- fermi restando i requisiti generali di legge per l'ottenimento delle agevolazioni.

Da tali importi sono esclusi i premi ed i contributi dovuti all'INAIL nonché i c.d. contributi minori (ad es. fondi bilaterali).

TUTTAVIA per l'operatività della disposizione, è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

Siamo, pertanto, in attesa di maggiori informazioni anche al fine di comprendere l'applicabilità e la portata di tale istituto.

5) LAVORATORI STAGIONALI, TURISMO E SPETTACOLO (art. 42)

Ai soggetti già beneficiari dell'indennità prevista dal precedente decreto Sostegni, è erogata una *tantum* un'ulteriore indennità pari ad € 1.600,00.

I destinatari della misura nonché i presupposti per ottenere tale indennità sono i medesimi previsti dal precedente decreto n. 41/2021 trattato nella nostra circolare n. 3/2021, a cui rinviamo per maggiori specifiche.

6) DECONTRIBUZIONE SETTORI TURISMO, STABILIMENTI TERMINALI E COMMERCIO (art. 43)

Ai datori di lavoro privati dei settori del **turismo** e degli **stabilimenti termali** e del **commercio** a decorrere **dal 26 marzo 2021** è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico**, fruibile entro il 31 dicembre 2021, **nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021**, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile.

L'operatività della disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

7) PROROGA CIGS PER CESSAZIONE (art. 45)

In via eccezionale, al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, dal 26 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021 **può essere autorizzata una proroga di 6 mesi della Cigs, qualora abbiano avviato il processo di cessazione dell'attività aziendale, previo ulteriore accordo** da stipulare in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione del Mise e della Regione interessata, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità anche rappresentate dal Ministero dello Sviluppo Economico.

8) DIFFERIMENTO TERMINI PER VERSAMENTO CONTRIBUTI PER SOGGETTI ISCRITTI ALLE GESTIONI AUTONOME ARTIGIANI E COMMERCianti (art. 47)

Il versamento delle somme richieste con l'emissione 2021 dei **contributi previdenziali** dovuti dai **soggetti iscritti alle gestioni dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, titolari, coadiuvanti e coadiutori** (di cui all'articolo 1 della legge 2 agosto 1990, n. 233) con scadenza il 17 maggio 2021 **può essere effettuato entro il 20 agosto 2021, senza alcuna maggiorazione.**

B) LEGGE DI CONVERSIONE D.L. SOSTEGNI (L. n. 69 del 21/05/2021)

1) SOGLIA ESENZIONE *FRINGE BENEFITS* (art. 6 *quinques*)

La norma rubricata “*Misure per l'incentivazione del welfare aziendale*” conferma, **anche per il periodo di imposta 2021**, l'innalzamento della soglia da € 258,23 ad € **516,46** (raddoppio) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che, pertanto, **non concorrerà alla formazione del reddito imponibile.**

A titolo di esempio, rientrano nella previsione di cui al comma 3, art. 51 del TUIR e, dunque, sono soggetti al limite di esenzione di € 516,46 con riferimento all'anno 2021:

- i buoni acquisto e i buoni carburante;
- i generi in natura prodotti dall'azienda;
- l'auto ad uso promiscuo, l'alloggio concesso in locazione, in uso o in comodato e i prestiti aziendali;
- l'uso di specifici beni di proprietà dell'azienda quali telefono aziendale, pc, tablet, stampanti o altri dispositivi elettronici aziendali;
- polizze assicurative extra professionali, ecc...

Rammentiamo, infine, che qualora il valore del *fringe benefits* superi il limite di esenzione, lo stesso concorrerà interamente a formare il reddito imponibile.

2) AMMORTIZZATORI SOCIALI EMERGENZA COVID-19 (art. 8)

La legge di conversione del decreto Sostegni ha stabilito che **i trattamenti di integrazione salariale previsti dal decreto Sostegni** (CIGO, CIGD e Assegno ordinario, per i datori di lavoro che hanno cessato o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19), possono essere concessi in continuità (26 – 31 marzo) ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale messi a disposizione della Legge di Bilancio 2021.

Peraltro, si tratta di una soluzione alquanto tardiva. Infatti, per le giornate di fine marzo 2021, i datori di lavoro che avevano fruito di tutte le settimane concesse dalla Legge di Bilancio 2021 hanno dovuto optare per soluzioni alternative. Una soluzione che, dunque, è arrivata a posteriori rispetto all'elaborazione delle paghe di marzo e, a causa della sua tardività, non ha agevolato né i datori di lavoro né i lavoratori.

3) ESENZIONE DALL'IMPOSTA DI BOLLO PER TIROCINI DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO (art. 10 bis)

La disposizione contenuta nel nuovo articolo 10 bis, aggiunta in sede di conversione in legge, prevede, per l'anno 2021, l'esenzione dall'imposta di bollo, di cui all'art. 25, della Tabella – Allegato B al d.P.R. n. 642 del 1972², per le **convenzioni per lo svolgimento di tirocini di formazione e orientamento** di cui all'art. 18 della legge 196 del 1997.

Pertanto, per le convenzioni stipulate nell'anno 2021 non sarà necessaria l'apposizione della marca da bollo. Rimangono, come sempre, esclusi dall'applicazione della marca da bollo il Progetto Formativo Individuale e gli eventuali allegati alla convenzione.

4) LAVORATORI FRAGILI O CON DISABILITÀ GRAVE (art. 15)

La legge di conversione del decreto Sostegni **conferma la proroga fino al 30 giugno 2021** delle speciali tutele previste dalla precedente legislazione emergenziale in favore dei lavoratori fragili.

Ai soggetti in esame, pertanto, in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, **il periodo di assenza dal servizio continua, fino al 30 giugno 2021**, a essere **equiparato al ricovero ospedaliero**, con relativo trattamento economico.

Con specifico riferimento al periodo di comporta, in sede di conversione in legge, viene esplicitato che i periodi di assenza dal servizio non computabili ai fini del superamento del suddetto periodo sono quelli collocati a decorrere dal 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del d.l. 18/2020 c.d. Cura Italia).

Nel rimanere a disposizione per eventuali approfondimenti, ci riserviamo di illustrare con successiva Circolare i chiarimenti che verranno resi noti dagli enti competenti.

Cogliamo l'occasione per informarVi che la presente Circolare, così come le precedenti, sarà liberamente consultabile sul nostro sito internet www.studiomolineri.it.

Cordiali saluti.

Lo Studio Molinero

² *Contratti di lavoro e d'impiego sia individuali che collettivi, contratti di locazione di fondi rustici, di colonia parziaria e di soccida di qualsiasi specie e in qualunque forma redatti; libretti colonici di cui all'art. 2161 del Codice civile e documenti consimili concernenti rapporti di lavoro agricolo anche se contenenti l'accettazione dei relativi conti fra le parti.*