DL Sostegni-BIS

Articolo	Contenuto in sintesi
<p>LAVORO Art. 40 Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale</p>	<p>I datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGO potranno richiedere, a decorrere dal 1° luglio, la cassa integrazione ordinaria con le causali e le regole di fruizione tradizionali senza:</p> <ul style="list-style-type: none">- utilizzare più quella con causale Covid;- addebito del contributo addizionale. <p>In alternativa</p> <ul style="list-style-type: none">• potranno ricorrere ad un nuovo trattamento di cassa integrazione straordinaria in deroga (alternativo ai trattamenti ordinari di integrazione salariale - non Covid - previsti dal D.Lgs. n. 148/2015) per una durata massima di n. 26 settimane nel periodo dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021. <p>L'utilizzo di tale strumento è subordinato a due condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Riduzione di fatturato nel primo semestre 2021 pari al 50% rispetto al primo semestre del 2019;2) Sottoscrizione di un accordo sindacale aziendale di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza al 26 maggio 2021 finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza Covid-19. <p>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.</p> <p>Per le imprese che, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, richiedono i trattamenti ordinari di cassa integrazione ordinaria o straordinaria, resta preclusa, eccetto che nei casi di cessazione definitiva dell'attività che non prevedano un trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., la possibilità di avviare le procedure di licenziamento individuale e collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. 223/91 per tutta la durata di fruizione del trattamento e sono altresì sospese le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020, fatti salvi i casi di riassunzione di personale a seguito di subentro di una nuova impresa nel contratto d'appalto.</p>
<p>LAVORO Art. 40-bis Ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria</p>	<p>In casi di situazioni di particolari difficoltà, presentate al Ministero dello sviluppo economico, è prevista la possibilità del riconoscimento di un periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale in favore di datori di lavoro che, per esaurimento dei limiti di durata, non potrebbero più ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale (ordinaria o straordinaria).</p> <p>Per tale periodo – che può essere riconosciuto nel limite massimo di 13 settimane fruibili entro il 31 dicembre 2021 è riconosciuto, altresì, l'esonero dalla contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro.</p> <p>Si preclude per la durata del trattamento straordinario di integrazione salariale la possibilità di avviare le procedure di licenziamento individuale e collettivo nonché di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.</p> <p>Il divieto di licenziamento non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none">- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dal venir meno del soggetto

	<p>imprenditoriale (cessazione definitiva dell'attività, fallimento);</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (co. 3).
<p>LAVORO</p> <p>Art. 41 Contratto di rioccupazione</p>	<p>Viene introdotto, in via sperimentale dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione, ovvero un contratto di lavoro a tempo indeterminato volto a incentivare il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015.</p> <p>Condizione per l'assunzione è la definizione, in accordo con il lavoratore, di 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.</p> <p>Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto che, altrimenti, prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>L'assunzione con il contratto di rioccupazione comporta il riconoscimento al datore di lavoro di uno sgravio contributivo totale, per un periodo massimo di 6 mesi e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Sono esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL.</p> <p>Non possono stipulare il contratto di rioccupazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I datori di lavoro privati del settore agricolo e del lavoro domestico (co. 5); - I datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva (co. 6). <p>L'incentivo contributivo è, invece, revocato se il licenziamento viene intimato durante o al termine del periodo di inserimento, ovvero se il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo riguarda un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con gli oneri contributivi, purché effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione. In tali casi si procede al recupero del beneficio già fruito.</p> <p>In caso di dimissioni del lavoratore si dispone che il beneficio venga riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto (co. 7).</p> <p>NB: La concessione del beneficio è subordinata al rispetto del c.d. Temporary Framework e per la sua effettiva fruizione è quindi necessaria l'autorizzazione da parte della Commissione Europea.</p>
<p>LAVORO</p> <p>Art. 41-bis Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di lavoro a tempo determinato</p>	<p>Viene introdotta, nella disciplina dei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato, una nuova fattispecie di causale di una durata del contratto superiore a 12 mesi (comunque nel rispetto dei ventiquattro mesi complessivi), fino al 30 settembre 2022, che consiste nella sussistenza di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro.</p> <p>Viene pertanto aggiunta un'ulteriore causale a quelle già esistenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività; • Esigenze di sostituzione di altri lavoratori; • Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria; <p>tale da consentire al rapporto a termine di avere una durata eccedente i dodici mesi.</p> <p>NB: Si evidenzia che la contrattazione collettiva non ha ancora disciplinato la nuova fattispecie di causale per il lavoro a tempo determinato.</p>
<p>LAVORO</p> <p>Art. 42</p>	<p>Entro il 30 settembre prossimo, talune categorie lavorative (tra le quali si citano lavoratori stagionali, del turismo, degli stabilimenti balneari e dello spettacolo) costrette a ridurre,</p>

<p>Proroga indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo</p>	<p>sospendere o cessare l'attività per effetto delle ricadute socio-economiche dell'emergenza COVID-19, potranno presentare domanda all'INPS per accedere all'indennità una tantum di 1.600 euro prevista dall'articolo 42 del "Sostegni-bis".</p> <p>La medesima tranche è inoltre estesa (ed erogata in via automatica senza dover presentare un'apposita richiesta) ai beneficiari della prestazione riconosciuta dal Decreto "Sostegni" (D.L. n. 41/2021 convertito in L. n. 69/2021).</p>
<p>LAVORO</p> <p>Art. 45 Proroga CIGS per cessazione e incremento del Fondo sociale per formazione e occupazione</p>	<p>Viene riconfermata la possibilità, già riconosciuta per il 2020, di prorogare ulteriormente (dal 26 maggio al 31 dicembre 2021) per un massimo di 6 mesi (che si aggiungono al limite massimo di 12 mesi finora previsto) il trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per le aziende con particolare rilevanza strategica che cessano l'attività produttiva, qualora le azioni necessarie alla salvaguardia occupazionale e al completamento del processo di cessazione aziendale avviato abbiano incontrato fasi di particolare complessità (co. 1).</p> <p>Il Fondo sociale per occupazione e formazione è incrementato di 125 milioni di euro per l'anno 2022 (co. 2).</p>
<p>LAVORO</p> <p>Art. 48-bis Credito di imposta sui costi sostenuti dalle imprese per la formazione professionale di alto livello dei propri dipendenti</p>	<p>Viene introdotto un nuovo credito d'imposta per le imprese che sostengono spese per attività di formazione professionale di alto livello dei dipendenti.</p> <p>Sono agevolabili le spese:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sostenute fino all'importo massimo di 30.000,00 euro per ciascuna impresa beneficiaria; • relative al costo aziendale del dipendente per il periodo in cui è occupato nelle attività di formazione attraverso corsi di specializzazione e di perfezionamento di durata non inferiore a sei mesi, svolti in Italia o all'estero, negli ambiti legati allo sviluppo di nuove tecnologie e all'approfondimento delle conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale "Industria 4.0". <p>Il credito d'imposta è pari al 25% delle spese, nel limite massimo delle risorse disponibili pari a 5 milioni di euro per l'anno 2021.</p> <p>Le disposizioni attuative saranno definite con un successivo DM.</p>
<p>LAVORO</p> <p>Art. 50-bis Misure in materia di tutela del lavoro</p>	<p>Viene prevista la possibilità di un ulteriore periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale con causale COVID-19 a favore delle aziende dei settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industrie tessili; • Confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia; • Fabbricazione di articoli in pelle e simili. <p>L'ulteriore intervento è ammesso per un massimo di 17 settimane ricadenti nel periodo dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.</p> <p>Per la durata del suddetto trattamento ordinario di integrazione salariale è vietato avviare le procedure di licenziamento individuale e collettivo e receder dal contratto per giustificato motivo oggettivo.</p> <p>Il divieto di licenziamento non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nelle ipotesi di licenziamenti motivati dal venir meno del soggetto imprenditoriale (cessazione definitiva dell'attività, fallimento); - 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 (co. 4 e 5). <p>Istituzione del Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale dei soggetti beneficiari di strumenti di sostegno al reddito</p> <p>Viene istituito il Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale dei soggetti beneficiari di determinati sussidi, con una dotazione di 50 milioni di euro per il 2021. Il Fondo è finalizzato a contribuire al finanziamento di progetti formativi</p>

	<p>rivolti ai lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale per i quali è programmata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%, calcolata in un periodo di 12 mesi, nonché ai percettori di NASpI (co, 8 e 9).</p>
<p>LAVORO Art. 60-bis Modifica del comma 536 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2020 n. 178</p>	<p>L'articolo introdotto dalla Camera sostituisce il co. 536 dell'art. 1 della di bilancio 2021 relativo all'agevolazione per sostenere l'investimento in capitale umano in settori strategici per lo sviluppo economico e sociale del Paese e promuovere l'inserimento di giovani neo-laureati nel sistema produttivo.</p> <p>Il nuovo testo prevede che il contributo, sotto forma di credito d'imposta, è ora diretto alle imprese (in luogo dei soggetti pubblici o privati previsti a legislazione vigente) ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione.</p> <p>L'incentivo spetta alle imprese che sostengono finanziariamente - tramite donazioni effettuate nell'anno 2021 o nell'anno 2022, nella forma di borse studio - iniziative formative finalizzate allo sviluppo e all'acquisizione di competenze manageriali, promosse da università pubbliche e private, da istituti di formazione avanzata o da scuole di formazione manageriale pubbliche e private.</p> <p>L'ammontare del credito d'imposta, utilizzabile esclusivamente in compensazione, varia in relazione alla dimensione dell'azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino al 100% per le piccole e micro imprese • fino al 90% per le medie imprese • fino all'80% per le grandi imprese <p>dell'importo delle donazioni effettuate, fino ad un massimo di 100mila euro.</p> <p>NB: Le disposizioni attuative dell'incentivo saranno definite con apposito decreto del Ministro dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.</p>