DECRETO SOSTEGNI BIS: NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

È stato pubblicato sulla G.U. 25 maggio 2021, n. 123, il D.L. 25 maggio 2021, n. 73 (c.d. decreto "Sostegni Bis") contenente misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali. Riepiloghiamo di seguito le principali novità giuslavoristiche introdotte relativamente a:

- Ammortizzatori sociali COVID-19
- Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale
- Limite esenzione fringe benefit

AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID -19

Per quanto riguarda gli Ammortizzatori sociali Covid ed il divieto di licenziamento, vengono confermate le disposizioni riepilogate di seguito.

I datori di lavoro del settore industria che sospendono o riducono l'attività lavorativa causa COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione (CIGO) per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021.

Il Decreto Sostegni Bis dispone inoltre che per i datori di lavoro privati, rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO Industria, che a decorrere dal 01/07/2021 e sino al 31/12/2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa presentando domanda di integrazione salariale ordinaria, è previsto, per la durata del trattamento richiesto, il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO), e pertanto rimane precluso anche l'avvio di procedure di licenziamento collettivo.

Il divieto non si applica in caso di:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, se 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 un ramo di azienda;
- 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 all'accordo (a questi lavoratori è comunque riconosciuta la NASPI);

- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

Per i datori di lavoro degli altri settori i trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD), assegno ordinario FIS e FSBA, possono essere richiesti per una durata massima di ventotto settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.

ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

I datori di lavoro che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, possono richiedere un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, previo la stipula di un accordo sindacale per la riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza al 26/05/2021, finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.
Riassumiamo di seguito le principali caratteristiche della CIGS in deroga e le condizioni richieste per l'accesso:
- la durata massima del trattamento è pari a 26 settimane, da fruirsi nel periodo intercorrente tra il 26/05/2021 e il 31/12/2021.
- la riduzione media oraria dell'attività lavorativa non potrà essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo.
- la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro, per ciascun lavoratore, non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo aziendale è stipulato.
- il trattamento retributivo perso dai lavoratori va determinato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratto collettivi aziendali nei sei mesi antecedenti la stipula dell'accordo collettivo aziendale.
- il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.
- gli accordi collettivi aziendali devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa può modificare in aumento la riduzione oraria per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro. Tale maggior lavoro comporta una corrispondente riduzione del trattamento integrativo salariale.
- ai lavoratori è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei massimali previsti per la CIGO, e la relativa contribuzione figurativa. - per i trattamenti concessi non è dovuto dal datore di lavoro il contributo addizionale.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE E FISCALI

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO SOSTEGNI – LIMITE ESENZIONE FRINGE BENEFIT

Con la conversione in legge del decreto sostegni è previsto il raddoppio del limite massimo di esonero dei fringe benefit e di utilizzo del welfare, che per l'anno 2021 è pertanto elevato a 516,46 euro.