



LE NUOVE MISURE PREVISTE DALLA LEGGE n. 69/2021 DI CONVERSIONE DEL D. L. n. 41 DEL 22.03.2021 E DAL D.L. n.73 DEL 25.05.2021 C.D. “SOSTEGNI BIS”

1) CONTRATTO DI RIOCUPAZIONE

È un nuovo contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, per incentivare l’inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione, fino al 31.12.2021.

Ai datori di lavoro che assumono con questo contratto è riconosciuto per massimo 6 mesi l’esonero al 100% dei contributi a suo carico, senza conseguenze negative sugli accrediti ai lavoratori. L’esonero spetta a condizione che nei sei mesi precedenti l’assunzione, non ci siano stati licenziamenti individuali per g.m.o. nella stessa unità produttiva.

C’è una sola condizione: la definizione, con consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento della durata di sei mesi finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo.

Al termine del periodo d’inserimento le parti possono recedere dal contratto con preavviso. Se nessuna parte recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto a tempo subordinato.

2) CONTRATTO DI ESPANSIONE

Con la nuova normativa la possibilità è stata estesa alle aziende che abbiano almeno 100 dipendenti.

Il contratto consente all’azienda di contenere il costo del lavoro riducendo l’orario di lavoro in cambio di CIGS o con il prepensionamento di lavoratori più vicini alla pensione (entro cinque anni).

3) INTEGRAZIONE AL REDDITO

I trattamenti di Cassa integrazione previsti dal Decreto Sostegni possono essere concessi in continuità con quelli della legge di Bilancio 2021, purchè i datori di lavoro abbiano integralmente fruito delle settimane a disposizione prima del 1° aprile.

Per le domande di **Cassa Integrazione scadute tra il 1° gennaio e 31 marzo**, i datori di lavoro hanno tempo fino al 30 giugno per presentare le domande e gli SR41 scaduti.

4) ACCORDI DI SOLIDARIETA’ DIFENSIVI (CIGSD)

Per evitare i licenziamenti, le aziende possono usufruire anche degli **accordi di solidarietà difensivi**:

- Solo per i datori di lavoro che nello stesso periodo non si avvalgono di CIG;
- Deve trattarsi di riduzione o sospensione riconducibile a Covid;
- Ci deve essere un calo di fatturato di almeno il 50% rispetto al 1° semestre 2019.

Punto di partenza è la stipula di un accordo aziendale per la riduzione dell'attività finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali.

La riduzione media oraria dell'attività non potrà superare l'80 % dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.

L'accordo deve anche precisare la modalità attraverso cui l'impresa, per esigenze temporanee, potrà modificare in aumento l'orario di lavoro.

La durata massima di tale CIGSD è di 26 settimane. La CIGSD è pari al 70% della retribuzione che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate.

E' riconosciuta la contribuzione figurativa e non c'è alcuna addizionale.

5) COMMERCIO E TURISMO

Una specifica agevolazione è riservata ai datori di lavoro dei settori del commercio, del turismo e stabilimenti balneari.

È riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi a proprio carico da fruire entro il 31 dicembre 2021 nel limite del doppio delle ore di CIG già fruite a gennaio, febbraio e

6) TEMPO DETERMINATO

Rimane inalterata la possibilità per le aziende di rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti a termine senza applicare le rigide causali.

È confermata proroga o rinnovo devono intervenire entro il 31 dicembre 2021.

Non si deve tener conto dei rinnovi o proroghe già utilizzati per effetto dei precedenti interventi emergenziali.

Possono ricorrere ai contratti a termine, in deroga alla regola ordinaria, anche le aziende che usufruiscono della CIG per gestire una fase di sospensione o riduzione dell'attività.

7) NASPI

Il Decreto "Sostegni-bis" (Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73) prevede la sospensione, dalla data di entrata in vigore del D.l. sino al 31 dicembre 2021, della decurtazione del sussidio **NASPI** pari al 3% mensile a partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

8) WELFARE

Anche per il periodo di imposta 2021, il limite di esenzione dei benefit erogati dal datore di lavoro è di **516,46** euro invece degli ordinari **258,23**.

Sono esclusi dal plafond dei **516,46** euro i buoni pasto. Quindi le due agevolazioni sono cumulabili. Pertanto, nell'anno in corso si possono distribuire sia buoni pasto fino a 8 euro al giorno sia buoni spesa per un massimo di 516,46 euro in completa esenzione di imposta arrivando ad un totale di **2.300** euro annui esenti.