

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 21 giugno 2021

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 07/2021

OGGETTO: CONVERSIONE IN LEGGE DECRETO SOSTEGNI E DECRETO SOSTEGNI BIS

RADDOPPIO SOGLIA DI ESENZIONE PER FRINGE BENEFIT PER L'ANNO 2021

La Conversione in Legge del Decreto Sostegni dispone, **per il periodo d'imposta 2021, l'innalzamento da euro 258,00 ad euro 516,00 del valore dei beni ceduti e dei servizi corrisposti dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito imponibile.**

Il limite di esenzione di euro 258,00, aumentato a euro 516,00 per il 2021, è fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR e trova applicazione relativamente ai c.d. fringe benefits riconosciuti ai lavoratori con finalità di welfare. A titolo di esempio si segnalano:

- i buoni acquisto e i buoni carburante;
- i generi in natura prodotti dall'azienda;
- shopping card e voucher elettronici di acquisto.

Qualora il valore del fringe benefit superi il limite di esenzione di 516,00 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito imponibile.

Si riepilogano le principali disposizioni in materia di lavoro introdotte dal D.L. n. 73 del 25 maggio 2021, c.d. "Decreto Sostegni-bis".

CIGO CON CAUSALI TRADIZIONALI

Il DL n. 73 del 25 maggio 2021 (c.d. Decreto Sostegni bis) all'art. 40 definisce le alternative a disposizione dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGO che si trovino a dover sospendere o ridurre l'attività lavorativa e abbiano, dunque, la necessità di accedere agli ammortizzatori sociali dopo la CIGO COVID-19. I datori di lavoro in questione risultano coperti fino al 30 giugno 2021 grazie alle 13 settimane previste dal DL n. 41/2021 (c.d. Decreto Sostegni) da collocarsi a decorrere dal 1° aprile.

Dal prossimo 1° luglio 2021, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa potranno presentare domanda di integrazione salariale CIGO ordinaria ai sensi del D.Lgs n. 148/2015.

In buona sostanza per tali datori di lavoro dal 1° luglio 2021 viene meno la possibilità di accedere alla cassa integrazione con causale COVID-19 ed in caso di necessità dovranno richiedere i "tradizionali" ammortizzatori sociali disciplinati dal D.Lgs n. 148/2015 e sottostare alle relative causali di intervento e regole di fruizione.

Il ricorso agli ammortizzatori "tradizionali" richiederà la sussistenza delle causali di legge e l'applicazione delle regole e dei limiti di fruizione previsti, che sono stati finora esclusi dai vari decreti emergenziali in caso di utilizzo degli ammortizzatori con causale COVID-19.

N.B. Per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori tradizionali ai sensi del D.Lgs n. 148/2015, l'unica concessione espressamente contemplata nel Decreto Sostegni bis riguarda **l'esonero dal pagamento del contributo addizionale per i periodi di cassa integrazione richiesti per il periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2021.**

Per l'operatività di questo ammortizzatore sociale si resta in attesa di apposita Circolare INPS.

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

Viene istituito, in via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione.

E' un contratto di lavoro subordinato finalizzato a incentivare, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza COVID-19, l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. n. 150/2015.

Il contratto di rioccupazione prevede la definizione, in accordo con il lavoratore, di un progetto individuale di inserimento della durata di 6 mesi, volto a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo e durante tale periodo opera il regime sanzionatorio attualmente applicabile al licenziamento illegittimo.

Il datore di lavoro e il lavoratore, ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ., possono recedere dal contratto una volta terminato il periodo di inserimento, nel rispetto del preavviso, che decorre dal termine del periodo di inserimento, durante il quale continua ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione.

Il mancato recesso determina la prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro che assume lavoratori con il contratto di rioccupazione ha diritto, per un periodo massimo di 6 mesi, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Lo sgravio spetta ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, e a esso si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

I datori di lavoro, per fruire dello sgravio contributivo, non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Sono condizioni che causano la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito dal datore di lavoro:

- il licenziamento intimato durante il periodo di inserimento;
- il licenziamento intimato al termine del periodo di inserimento;
- il licenziamento collettivo o il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con gli esoneri contributivi, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione.

Le dimissioni del lavoratore non comportano la revoca dello sgravio e, pertanto, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.

L'efficacia delle disposizioni sul contratto di rioccupazione, agevolazioni contributive comprese, è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

DECONTRIBUZIONE SETTORI DEL TURISMO, STABILIMENTI BALNEARI E DEL COMMERCIO

Viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio.

Tale beneficio consiste nell'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 fruito 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.

Per poter beneficiare dello sgravio contributivo, i datori di lavoro non devono ricorrere a licenziamenti per tutto l'arco del 2021. Nel caso in cui il divieto di licenziamento non venga rispettato, l'esonero contributivo viene revocato in modo retroattivo e viene prevista l'impossibilità di presentare domanda di integrazione.

L'efficacia delle disposizioni sulla decontribuzione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NASPI

Per le prestazioni NASPI in pagamento dal 1° giugno 2021 viene disposta la sospensione fino al 31 dicembre 2021 del meccanismo di decurtamento dell'indennità di disoccupazione, che prevede la progressiva riduzione del 3% dell'importo NASPI a decorrere dal quarto mese di fruizione del sussidio.

Per le prestazioni in pagamento al 26 maggio 2021 viene confermato l'importo NASPI in essere a tale data, che, pertanto, non subirà riduzioni nel corso del 2021.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il meccanismo di *riduzione* del sussidio viene ripristinato 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.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.