

MICHELA SABATTINI

DOTT.SSA COMMERCIALISTA
— REVISORE LEGALE —

BOLOGNA Via Massimo D'Azeglio, 71 - Tel. 051.582683

CESENA Corte Don Giuliano Botticelli, 58 - Tel. 0547.402114

Web: www.sabattinipartners.it | Email: info@sabattinipartners.it

Circolari per la clientela

**Emergenza epidemiologica
da Coronavirus - DL 25.5.2021 n. 73
(c.d. decreto “Sostegni-*bis*”) -
Principali novità in materia
di lavoro e previdenza**

1 PREMESSA

Con il DL 25.5.2021 n. 73 (c.d. decreto "Sostegni-bis"), pubblicato sulla G.U. 25.5.2021 n. 123, sono state emanate ulteriori misure urgenti per imprese, operatori economici, lavoratori e famiglie a causa dell'emergenza epidemiologica da Coronavirus (COVID-19).

Il DL 73/2021 è entrato in vigore il 26.5.2021, giorno successivo alla sua pubblicazione. Tuttavia, per numerose disposizioni sono previste specifiche decorrenze.

Di seguito vengono analizzate le principali novità contenute nel DL 73/2021 in materia di lavoro e previdenza

Le novità in materia fiscale e di agevolazioni sono invece state analizzate nella precedente circolare.

Il DL 73/2021 è in corso di conversione in legge e le relative disposizioni sono quindi suscettibili di modifiche ed integrazioni.

2 INDENNITÀ PER LAVORATORI E PROFESSIONISTI

Sono riconosciute ulteriori indennità per il sostegno al reddito delle categorie di lavoratori e professionisti di seguito indicate.

2.1 INDENNITÀ PER LAVORATORI DEL TURISMO, OCCASIONALI E DELLO SPETTACOLO

L'art. 42 del DL 73/2021 riconosce un'indennità, pari a 1.600,00 euro, erogata dall'INPS ai lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori intermittenti;
- lavoratori autonomi occasionali;
- incaricati alle vendite a domicilio;
- lavoratori dello spettacolo.

Ai soggetti appartenenti alle predette categorie che abbiano già beneficiato dell'indennità di cui all'art. 10 co. 1 - 9 del DL 41/2021 (c.d. DL "Sostegni"), la predetta indennità, pari a 1.600,00 euro, è erogata *una tantum* dall'INPS.

Ai soggetti appartenenti alle sopra indicate categorie che non abbiano già beneficiato dell'indennità di cui al DL 41/2021, invece, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva sempre di 1.600,00 euro, al ricorrere di determinati requisiti. Per i potenziali nuovi beneficiari, le domande dovranno essere inoltrate all'INPS entro il 31.7.2021.

2.2 OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO

Agli operai agricoli a tempo determinato, con almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo nel 2020, è riconosciuta un'indennità, pari a 800,00 euro, erogata dall'INPS (art. 69 co. 1 del DL 73/2021).

I beneficiari non devono essere titolari, alla data di presentazione della domanda, di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente senza corresponsione dell'indennità di disponibilità.

La domanda deve essere presentata all'INPS entro il 30.6.2021.

2.3 PESCATORI AUTONOMI

Ai pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, non titolari di pensione, iscritti alla Gestione dei pescatori autonomi, è riconosciuta un'indennità pari a 950,00 euro (art. 69 co. 6 del DL 73/2021).

L'erogazione presuppone la presentazione di apposita domanda all'INPS. La norma però non ne individua la scadenza.

2.4 INDENNITÀ PER COLLABORATORI SPORTIVI

L'art. 44 del DL 73/2021 riconosce un'indennità variabile in favore dei lavoratori sportivi che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività. Tale indennità è riconosciuta ed erogata dalla società "Sport e Salute spa".

L'ammontare dell'indennità è variabile in base ai seguenti parametri:

- ai soggetti che, nel 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura superiore a 10.000,00 euro annui, spetta la somma di 2.400,00 euro;
- ai soggetti che, nel 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura compresa tra 4.000,00 e 10.000,00 euro annui, spetta la somma di 1.600,00 euro;
- ai soggetti che, nel 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore a 4.000,00 euro annui, spetta la somma di 800,00 euro.

Per i collaboratori sportivi che, in presenza dei requisiti, abbiano presentato domanda per le indennità sia a "Sport e Salute spa" sia all'INPS, la società, acquisiti dall'Istituto i dati relativi ai pagamenti effettuati e accertati i requisiti per ciascuna indennità prevista in favore dei lavoratori titolari di rapporto di collaborazione sportiva, verifica l'ammontare delle indennità e ne liquida l'importo spettante, detraendo le somme eventualmente già erogate da "Sport e Salute spa" o dall'INPS.

La sussistenza dei requisiti per le indennità è attestata dai soggetti interessati mediante la presentazione di un'apposita dichiarazione sostitutiva sulla piattaforma informatica di "Sport e Salute spa".

2.5 REDDITO DI ULTIMA ISTANZA IN FAVORE DEI PROFESSIONISTI CON DISABILITÀ

I professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria, cui sono dagli stessi riconosciuti emolumenti aventi natura previdenziale, comunque denominati, ad integrazione del reddito a titolo di invalidità, possono beneficiare delle indennità erogate con le risorse del Fondo per il reddito di ultima istanza.

Conseguentemente, i professionisti che, in ragione della titolarità dei predetti emolumenti, non avevano beneficiato dell'indennità, possono ora presentare domanda alla propria Cassa previdenziale secondo le modalità definite dal DM 28.3.2020 entro il 31.7.2021.

3 MISURE A FAVORE DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

L'art. 66 del DL 73/2021 introduce una serie di misure di carattere previdenziale e assistenziale a favore dei lavoratori del settore dello spettacolo.

3.1 INDENNITÀ DI MALATTIA E MATERNITÀ

La norma in esame riconosce ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, che possono far valere almeno 40 contributi giornalieri dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'insorgenza dell'evento morboso, il diritto all'indennità di malattia:

- per ciascuno dei giorni coperti da idonea certificazione;
- per un numero massimo di 180 giorni nell'anno solare.

La medesima norma prevede poi che i contributi per le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale ed i contributi e le prestazioni per le indennità economiche di malattia e maternità per i lavoratori che prestano, a tempo determinato, attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli, o anche al di fuori di tali ipotesi (si tratta dei lavoratori di cui all'art. 2 co. 1 lett. a) e b) del DLgs. 182/97), siano calcolati su un importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 100,00 euro.

3.2 COPERTURA ASSICURATIVA

L'assicurazione INAIL viene estesa ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, con applicazione:

- delle disposizioni vigenti in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al DPR 1124/65;
- delle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni "Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività".

3.3 SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

Viene introdotto il nuovo art. 59-bis nel DLgs. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), riconoscendo alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo il diritto alle tutele previste dal predetto Testo unico rispettivamente per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo.

In particolare, per le lavoratrici e i lavoratori che prestano, a tempo determinato, attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli, ovvero prestino a tempo determinato attività al di fuori delle predette ipotesi (art. 2 co. 1 lett. a) e b) del DLgs. 182/97), la retribuzione media globale giornaliera, fini del calcolo dell'indennità di maternità, corrisponde all'importo ottenuto dividendo l'ammontare del reddito percepito in relazione alle attività lavorative nel settore dello spettacolo nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel medesimo periodo.

3.4 INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

Si introduce, con decorrenza dall'1.1.2022, un'indennità nei casi di disoccupazione involontaria, erogata dall'INPS a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) con contratto di lavoro a termine di cui all'art. 2 co. 1 lett. a) e b) del DLgs. 182/97.

Per beneficiarne, tali lavoratori devono:

- aver maturato, nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda di indennità, almeno 15 giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;
- avere un reddito relativo all'anno solare precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000,00 euro.

L'indennità ha una durata massima di 6 mesi e non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.335,40 euro (importo riferito al 2021), annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

L'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di giornate pari alla metà delle giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro autonomo.

3.5 ULTERIORI DISPOSIZIONI DI CARATTERE PREVIDENZIALE

Vengono introdotte diverse disposizioni per consentire in maniera più agevole il conseguimento del diritto di accedere al trattamento pensionistico.

Ad esempio, ai soli fini dell'acquisizione del diritto alla corresponsione dei trattamenti pensionistici, ai lavoratori a tempo determinato appartenenti al gruppo di cui all'art. 2 co. 1 lett. a) del DLgs. 182/97, che possano far valere annualmente almeno 45 (anziché 60) contributi giornalieri effettivi o figurativi versati o accreditati nel Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, è accreditato negli anni in cui la retribuzione globale percepita dal lavoratore non superi 4 volte l'importo del trattamento minimo in vigore nell'assicurazione generale obbligatoria, un numero massimo di 45 (anziché 60) contributi giornalieri, fino a concorrenza di 90 (anziché 120) contributi giornalieri annui complessivi.

Si stabilisce poi che la contribuzione previdenziale e assistenziale sia dovuta al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo anche per le prestazioni rese da lavoratori che svolgono:

- attività di insegnamento retribuite o di formazione svolte in enti accreditati presso le Amministrazioni Pubbliche o da queste organizzate;
- attività remunerate di carattere promozionale di spettacoli dal vivo, cinematografici, televisivi o del settore audiovisivo, nonché di altri eventi organizzati o promossi da soggetti pubblici o privati che non hanno come scopo istituzionale o sociale l'organizzazione e la diffusione di spettacoli o di attività educativa collegate allo spettacolo.

4 DIFFERIMENTO DEL VERSAMENTO DELLA PRIMA RATA DEI CONTRIBUTI ARTIGIANI E COMMERCianti

L'art. 47 del DL 73/2021 "ufficializza" il differimento al 20.8.2021 del versamento della prima rata dei contributi dovuti sul minimale di reddito dagli iscritti alle Gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, la cui scadenza originaria era fissata al 17.5.2021 (in quanto il 16 maggio cadeva di domenica).

Il differimento era stato anticipato con il messaggio INPS 13.5.2021 n. 1911, in attesa della definizione dell'iter di pubblicazione del decreto attuativo dell'esonero contributivo per i lavoratori autonomi e i professionisti, introdotto dalla L. 178/2020 (legge di bilancio 2021).

5 ESONERO CONTRIBUTIVO PER I SETTORI DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEL COMMERCIO

L'art. 43 del DL 73/2021 riconosce, nel limite di 770 milioni di euro per l'anno 2021, un esonero dal versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro privati appartenenti ai settori:

- del turismo e degli stabilimenti termali;
- del commercio.

L'esonero si applica a decorrere dal 26.5.2021 ed è fruibile fino al 31.12.2021.

5.1 MISURA

L'esonero è riconosciuto nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021 ed è riparametrato e applicato su base mensile.

Non rientrano nell'agevolazione i premi e contributi dovuti all'INAIL.

5.2 CUMULABILITÀ

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

5.3 CONDIZIONI

Ai datori di lavoro che beneficiano dell'esonero si applicano fino al 31.12.2021 i divieti di licenziamento per motivi economici, previsti dall'art. 8 co. 9 - 11 del DL 41/2021.

La violazione del suddetto divieto comporta:

- la revoca dell'esonero contributivo, con efficacia retroattiva;
- l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale COVID-19 ai sensi dell'art. 8 co. 1 e 2 del DL 41/2021.

Inoltre, l'esonero è:

- concesso ai sensi della sezione 3.1 del Quadro temporaneo per gli aiuti di Stato;
- subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

6 ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE FILIERE AGRICOLE DEI SETTORI AGRITURISTICO E VITIVINICOLO

L'art. 70 del DL 73/2021 introduce un esonero contributivo, relativo al mese di febbraio 2021, per le filiere agricole dei settori agriturismo e vitivinicolo, incluse le aziende produttrici di vino e birra, individuate dai codici ATECO di cui alla Tabella E allegata al decreto, di seguito riportata.

Codice ATECO	Descrizione
01.21.00	Coltivazione di uva
11.02.10	Produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d. (vini di qualità prodotti in regioni delimitate)
11.02.20	Produzione di vino spumante e altri vini speciali
11.05.00	Produzione di birra
55.20.52	Attività di alloggio connesse alle aziende agricole
56.10.12	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole

6.1 AMBITO SOGGETTIVO

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (con esclusione dei premi INAIL) trova applicazione nei confronti:

- dei datori di lavoro, per la quota a loro carico relativa alla mensilità di febbraio 2021;
- degli imprenditori agricoli professionali, dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, con riferimento alla contribuzione dovuta per il mese di febbraio 2021.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

6.2 CONDIZIONI

L'esonero è riconosciuto:

- nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria (previste dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero);
- nel rispetto della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato e in particolare ai sensi delle sezioni 3.1 e 3.12 della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Inoltre, non saranno adottati ulteriori provvedimenti concessori nel caso in cui, dal monitoraggio effettuato dall'INPS, emergano possibili scostamenti, anche in via prospettica, del limite di spesa (fissato in 72,5 milioni di euro).

7 ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

L'art. 40 del DL 73/2021 riconosce la possibilità di:

- accedere alla Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) derogando ai limiti di durata e alla necessità di causali previste dal DLgs. 148/2015;
- fruire dei trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari senza l'obbligo di versare il contributo addizionale di cui all'art. 5 del medesimo DLgs. 148/2015.

7.1 CIGS IN FORMA AGEVOLATA

Ai sensi della norma in esame, i datori di lavoro privati di cui all'art. 8 co. 1 del DL 41/2021 possono richiedere trattamenti di CIGS in deroga:

- ai limiti di durata di cui all'art. 4 del DLgs. 148/2015 (24 mesi in un quinquennio mobile, 30 mesi per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini);
- alle causali (riorganizzazione e crisi aziendale, contratto di solidarietà) di cui all'art. 21 del DLgs. 148/2015.

Il trattamento straordinario può essere riconosciuto per una durata massima di 26 settimane, nel periodo compreso tra il 26.5.2021 e il 31.12.2021.

Ai fini dell'accesso alla CIGS in questione, si richiede:

- che l'azienda interessata abbia riportato nel primo semestre 2021 un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019;
- la preventiva stipula di accordi collettivi aziendali con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, che prevedano la riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza al 26.5.2021 e che siano finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Inoltre, la disposizione del DL "Sostegni-bis" stabilisce che:

- la riduzione media oraria non possa 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 possa essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo è stipulato.

Ai lavoratori impiegati a orario ridotto verranno riconosciuti:

- 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, in questo caso senza l'applicazione dei limiti di importo massimo mensile previsti dall'art. 3 co. 5 del DLgs. 148/2015;
- la relativa contribuzione figurativa.

7.2 DISAPPLICAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

L'art. 40 del DL 73/2021 riconosce ai datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo compreso tra l'1.7.2021 e il 31.12.2021, la possibilità di accedere ai trattamenti di integrazione salariale per le causali di cui agli artt. 11 (CIGO) e 21 (CIGS) del DLgs. 148/2015 senza dover pagare il contributo addizionale previsto dall'art. 5 del medesimo DLgs. 148/2015.

Tuttavia, la disapplicazione del contributo addizionale comporta – fatte salve specifiche ipotesi – il divieto per i predetti datori di lavoro di effettuare licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31.12.2021.

8 PROROGA DELLA CIGS PER LE IMPRESE IN CRISI

L'art. 45 del DL 73/2021 interviene in merito al trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi di cui all'art. 44 del DL 109/2018.

In particolare, si prevede, in via eccezionale al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, che fino al 31.12.2021 possa essere autorizzata una proroga di 6 mesi, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa, per le aziende che hanno particolare rilevanza strategica sul territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, 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.

9 DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L'art. 40 co. 4 del DL 73/2021 proroga il divieto di licenziamento per i datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi del precedente co. 3 per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31.12.2021.

9.1 ECCEZIONI

Rimangono invariate le eccezioni al divieto di licenziamento.

Pertanto, si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, oltre che nell'ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato in un appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore, anche nei casi di:

- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa o cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, sempreché non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che preveda un incentivo all'esodo per i lavoratori disponibili ad accettare la risoluzione del rapporto di lavoro, senza che questo comporti la perdita della NASpI;
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

9.2 SETTORI TURISMO, STABILIMENTI TERMALI E COMMERCIO

Ai datori di lavoro dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, che abbiano beneficiato dell'esonero di cui all'art. 43 co. 1 del DL 73/2021, il divieto di licenziamento per motivi economici si applica fino al 31.12.2021. In caso di violazione del divieto:

- l'esonero contributivo concesso è revocato con efficacia retroattiva;
- non si può presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 8 co. 1 - 2 del DL 41/2021.

10 INTRODUZIONE DEL “CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE”

Il contratto di rioccupazione è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato introdotto per incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti in stato di disoccupazione nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza da COVID-19 (art. 41 del DL 73/2021).

Il contratto è fruibile dall'1.7.2021 al 31.10.2021 e ne costituisce condizione la definizione di un progetto individuale di inserimento, con durata di 6 mesi.

I datori che assumono con contratto di rioccupazione, fatta eccezione per il settore agricolo e del

lavoro domestico, beneficiano dell'esonero totale, per un periodo massimo di 6 mesi, dal versamento dei contributi previdenziali, ma non dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite di 6.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Per beneficiare dell'esonero i datori di lavoro 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.

Decorso il periodo di inserimento le parti possono:

- recedere dal rapporto, nel rispetto del termine di preavviso; il beneficio contributivo viene in tal caso recuperato dall'INPS;
- proseguire il rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; in tal caso il beneficio contributivo è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente.

Il beneficio è revocato, con recupero della parte già fruita, nel caso in cui il datore di lavoro abbia:

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

La revoca non produce effetti nei confronti degli altri datori di lavoro che assumano successivamente il lavoratore con contratto di rioccupazione.

In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riparametrato rispetto al periodo di lavoro effettivamente prestato.

11 NUOVI REQUISITI DIMENSIONALI PER IL “CONTRATTO DI ESPANSIONE”

L'art. 39 del DL 73/2021 interviene in materia di contratto di espansione di cui all'art. 41 del DLgs. 148/2015, prevedendo, esclusivamente per il 2021, che il limite minimo di unità lavorative in organico richiesto per accedere allo strumento in esame non possa essere inferiore a 100 unità. Tale limite dimensionale è previsto anche qualora si opti per l'accompagnamento alla pensione di cui all'art. 41 co. 5-bis del DLgs. 148/2015.

Al riguardo, si ricorda che il predetto limite dimensionale era già stato ridotto dall'art. 1 co. 349 della L. 178/2020, il quale aveva consentito l'applicabilità del contratto di espansione, sempre per il 2021, alle aziende di qualsiasi settore con almeno:

- 500 dipendenti (in luogo di 1.000);
- oppure 250 dipendenti, nel caso si opti per l'accompagnamento alla pensione di cui all'art. 41 co. 5-bis del DLgs. 148/2015.

12 SOSPENSIONE DELLA RIDUZIONE DELLA NASPI

Ai sensi dell'art. 38 del DL 73/2021, viene sospesa la riduzione del 3% mensile della NASpi prevista, dall'art. 4 co. 3 del DLgs. 22/2015, a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

La sospensione opera fino al 31.12.2021 per:

- le prestazioni in pagamento dall'1.6.2021, che rimangono confermate nell'importo in pagamento al 26.5.2021;
- le nuove prestazioni decorrenti nel periodo compreso dall'1.6.2021 al 30.9.2021.

A partire dall'1.1.2022, la riduzione della NASpi trova piena applicazione e l'importo delle prestazioni in pagamento con decorrenza antecedente l'1.10.2021 viene calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

13 CONTRIBUTO AI LAVORATORI FRONTALIERI CHE HANNO CESSATO L'ATTIVITÀ

Modificando l'art. 103-*bis* del DL 34/2020, l'art. 49 del DL 73/2021 riconosce per l'anno 2021 (e non per il 2020, come precedentemente previsto) un contributo in favore dei lavoratori frontalieri residenti in Italia.

13.1 AMBITO SOGGETTIVO

Il contributo è previsto in favore dei lavoratori frontalieri residenti in Italia, che svolgono la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionali, sulla base della normativa comunitaria o di appositi accordi bilaterali.

La disposizione si riferisce ai lavoratori subordinati, ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero titolari di partita IVA, che:

- hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliere, a partire dal 23.2.2020;
- sono privi dei requisiti previsti per poter fruire delle misure di sostegno al lavoro previste dal DLgs. 22/2015 e dal DL 18/2020.

13.2 OPERATIVITÀ DELLA MISURA

L'operatività della misura è subordinata all'emanazione, da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di un apposito decreto con cui verranno stabiliti i criteri per il riconoscimento del beneficio, nel rispetto del limite di spesa fissato in 6 milioni di euro per l'anno 2021.

14 PREVENZIONE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'art. 50 del DL 73/2021 consente alle aziende e agli enti del Servizio Sanitario Nazionale di procedere, in deroga agli ordinari limiti assunzionali, al reclutamento straordinario di dirigenti medici e tecnici della prevenzione negli ambienti e nei luoghi di lavoro, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, da destinare ai predetti servizi entro determinati limiti di spesa.

Tale misura ha la finalità di potenziare le attività di prevenzione e rafforzare i servizi erogati dai Dipartimenti di prevenzione per la sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro.

15 REDDITO DI EMERGENZA

L'art. 36 del DL 73/2021 riconosce quattro ulteriori quote di reddito di emergenza (REM), per i mesi di giugno, luglio, agosto e settembre 2021, in favore dei nuclei familiari che si trovino in possesso, cumulativamente, dei seguenti requisiti:

- un valore del reddito familiare, nel mese di aprile 2021, inferiore a una soglia pari all'ammontare di cui all'art. 82 co. 5 del DL 34/2020; per i nuclei familiari in locazione la soglia di accesso al REM viene incrementata di 1/12 del valore annuo del canone di locazione dichiarato ai fini ISEE;
- assenza, nel nucleo familiare, di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui all'art. 10 del DL 41/2021;
- possesso dei requisiti di cui ai co. 2 lett. a), c) e d) e 2-*bis* e insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui al co. 3 lett. a), b) e c) dell'art. 82 del DL 34/2020.

Per quanto non previsto dall'art. 36 del DL 73/2021 si applica la disciplina di cui all'art. 82 del DL 34/2020.