



# Newsletter Confcooperative Veneto

## Amministrazione del personale

### n. 15/2021

#### Sommario

Rinnovo CCNL Pulizie, Servizi integrati e Multiservizi .....	2
INPS: regime previdenziale per i soci di cooperative della pesca .....	5
Integrazione salariale ex Decreto Sostegni, in continuità con le 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021. Domande entro il 7 agosto 2021 .....	5
Min.Lavoro: COVID-19 – comunicazione smart working – procedura telematica semplificata .....	7
Sorveglianza sanitaria eccezionale: niente proroga.....	7
Contratto di espansione: presentazione della domanda e calcolo dell'indennità.....	8
Divieto di licenziamento e proroghe/rinnovi in deroga del contratto a termine: come operare dal 1°luglio ..	8
Bando di concessione di agevolazioni regionali a favore di imprese e liberi professionisti a sostegno di progetti di innovazione. ....	11

# Rinnovo CCNL Pulizie, Servizi integrati e Multiservizi

Ipotesi di accordo dell'8 giugno 2021

Il **Ccnl Pulizie, Servizi integrati e Multiservizi** è stato rinnovato con l'ipotesi di accordo sottoscritta tra il mese di giugno e quello di luglio pur essendo ancora vincolato alle consuete consultazioni referendarie dei lavoratori. Si ricorda che il precedente rinnovo risaliva ad aprile del 2013. L'accordo **decorre dalla data di stipula (8 giugno 2021) e sarà in vigore fino a dicembre 2024.**

## PARTE ECONOMICA

### A. Aumenti dei minimi contrattuali

L'**aumento complessivo** è pari a **120 € lordi** a regime (riferimento al 2° livello, parametro 109) distribuiti in **5 tranches** con le seguenti decorrenze:

- 1° luglio 2021 => 40 € lordi;
- 1° luglio 2022 => 20 € lordi;
- 1° luglio 2023 => 30 € lordi;
- **1° luglio 2024 => 20 € lordi;**
- **1° luglio 2025 => 10 € lordi** (da pagare dopo 6 mesi dal termine di vigenza).

Nelle seguenti tabelle vengono riepilogati i valori, distinti per livello di inquadramento, degli aumenti economici e dei minimi retributivi a decorrere dal 1° luglio 2021.

### Aumenti economici

Liv.	Aumento economico LUGLIO 2021	Aumento economico LUGLIO 2022	Aumento economico LUGLIO 2023	Aumento economico LUGLIO 2024	Aumento economico LUGLIO 2025	Totale
Q	80,73 €	40,37 €	60,55 €	40,37 €	20,18 €	242,20 €
7	73,76 €	36,88 €	55,32 €	36,88 €	18,44 €	221,28 €
6	63,85 €	31,93 €	47,89 €	31,93 €	15,96 €	191,56 €
5	51,38 €	25,69 €	38,53 €	25,69 €	12,84 €	154,13 €
4	46,97 €	23,49 €	35,23 €	23,49 €	11,74 €	140,92 €
3	43,30 €	21,65 €	32,48 €	21,65 €	10,83 €	129,91 €
2	40,00 €	20,00 €	30,00 €	20,00 €	10,00 €	120,00 €
1	36,70 €	18,35 €	27,52 €	18,35 €	9,17 €	110,09 €

### Minimi retributivi dal 1° luglio 2021

Liv.	Retribuzione tabellare LUGLIO 2021	Indennità di contingenza	Retribuzione base LUGLIO 2021	E.D.R.
Q	1.411,23 €	532,06 €	1.943,29 €	10,33 €
7	1.289,36 €	532,06 €	1.821,42 €	10,33 €
6	1.116,15 €	524,77 €	1.640,92 €	10,33 €
5	898,06 €	518,53 €	1.416,59 €	10,33 €
4	821,08 €	517,50 €	1.338,58 €	10,33 €
3	756,94 €	515,42 €	1.272,36 €	10,33 €
2	699,21 €	513,96 €	1.213,17 €	10,33 €
1	641,48 €	512,71 €	1.154,19 €	10,33 €

## B. Arretrati

**Nessuna una tantum** da pagare per la copertura del periodo pregresso di 8 anni.

## PARTE NORMATIVA

Le modifiche a livello normativo rappresentano solo parziali aggiustamenti al testo contrattuale.

### **Cambio appalto (art. 4)**

Vengono riformulati alcuni riferimenti terminologici ed è maggiormente puntualizzata la procedura che deve essere messa in atto in caso di cambio appalto nonché la documentazione che deve essere prodotta e scambiata, senza tuttavia che ciò comporti una modifica sostanziale della norma contrattuale già in essere.

### **Violenza di genere (art. 7-bis e art. 52-bis)**

Con l'*articolo 7-bis*, in applicazione degli Accordi Interconfederali vigenti in materia, sono state condivise alcune disposizioni finalizzate a contrastare le violenze e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, con l'impegno delle parti ad individuare entro un mese un Codice di Condotta/Linee Guida da recepire nelle imprese per la traduzione operativa di tali principi.

Con l'*articolo 52-bis*, invece, recependo e integrando quanto già stabilito da norme di legge (art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015), vengono disciplinati specifici congedi per le donne vittime di violenza di genere, andando in particolare ad aggiungere al permesso retribuito di 3 mesi già previsto dal legislatore, la sua ulteriore proroga su richiesta della lavoratrice per altri 90 giorni con il diritto a un'indennità pari al 70% della retribuzione.

### **Contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato (artt. 11 e 16)**

Le modifiche introdotte nell'articolo 11 allineano il testo del contratto alle significative novità introdotte dal legislatore relativamente all'utilizzo del contratto a tempo determinato (art. 19-29 del D.lgs. 81/2015 e le modifiche apportate dal Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87).

Vanno segnalate alcune deroghe rispetto al dettato legislativo:

- estensione della **durata complessiva del rapporto a termine fino a 36 mesi** (in luogo dei 24 mesi previsto in linea generale dal legislatore), fermo **restando il requisito della causale necessaria sempre e comunque quando si superano i 12 mesi** e fatto salvo che tale opzione è vincolata ad una trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 20% dei rapporti a tempo determinato scaduti nei 12 mesi precedenti;
- innalzamento al **25%** (in luogo del 20% previsto dal legislatore) del **limite quantitativo di contratti a tempo determinato cui un datore di lavoro può ricorrere**, fatta salva la possibilità sempre per un datore di lavoro fino a 5 dipendenti di stipulare un contratto a termine;
- attribuzione del carattere di **stagionalità alle attività di derattizzazione e disinfestazione**. Questo consente una serie di deroghe ai vincoli posti dal legislatore in base al decreto legislativo n. 81/2015 a fronte della stagionalità delle prestazioni (ad esempio sono tali contratti sono esclusi dal limite di cui al punto precedente).
- fissazione della durata della fase di **avvio di una nuova attività in 6 mesi**. A livello territoriale potranno essere stipulati accordi che amplino tale periodo.
- definizione delle modalità e dei termini per **l'esercizio del diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato. In particolare il diritto scatta quando a seguito di uno o più contratti presso lo stesso datore di lavoro, siano stati **superati i 12 mesi di rapporto di lavoro**.

L'articolo 16 modifica i tetti quantitativi che devono essere rispettati dai datori di lavoro in termini di **utilizzo cumulativo del contratto a termine e della somministrazione a tempo determinato**. E quindi,

fatte salve specifiche disposizioni per le imprese neo-costituite, la percentuale complessiva di ricorso a tali tipologie contrattuali in rapporto ai contratti a tempo indeterminato è innalzata al 35% (in luogo del 30% precedente), con un massimo per la somministrazione anch'esso innalzato al 15% (in luogo del 12%).

### **Banca ore (art. 31)**

Si introduce la possibilità di stipulare con le rappresentanze sindacali specifiche intese a livello aziendale per l'attivazione della Banca Ore per necessità diverse da quelle indicate nel CCNL, fermo restando il rispetto delle finalità e dei contenuti previsti per tale istituto dal contratto nazionale e la necessità di un'esplicita adesione volontaria dei lavoratori part-time.

### **Part-time (art. 33)**

Gran parte delle modifiche sono legate ad un adeguamento del testo contrattuale al quadro normativo vigente per il contratto di lavoro a tempo parziale, come disciplinato dal decreto legislativo n. 81/2015.

Tra le principali novità, segnaliamo la riduzione da 45 a 30 giorni del termine entro cui, dalla richiesta del lavoratore interessato, il datore di lavoro è chiamato a comunicare l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time.

Inoltre, viene puntualizzato che durante il regime di part-time il datore di lavoro potrà non solo compensare questa riduzione di orario assumendo personale con contratto a tempo determinato, ma anche attraverso incrementi temporanei di orario di personale in part-time che ne abbia fatto richiesta.

In applicazione delle disposizioni di legge si integrano poi le fattispecie per cui, il lavoratore che abbia aderito formalmente alle clausole elastiche, possa sottrarsi a questa facoltà del datore di lavoro di variare la sua prestazione in termini di collocazione temporale o prestazioni. Tale diritto, fatto salvo un preavviso di 30 giorni ma non più necessariamente decorsi 6 mesi dalla sottoscrizione del patto con cui sono state condivise tali clausole elastiche, spetterà d'ora in poi anche nei seguenti casi: patologie gravi o oncologiche che riguardino coniugi, conviventi, figli, genitori; figli conviventi under 13 o, a prescindere dall'età, con handicap; lavoratori studenti.

### **Licenziamento senza preavviso e con trattenuta della relativa indennità (art. 48)**

Con il rinnovo viene introdotta e codificata un'ulteriore fattispecie di licenziamento che possa agire anche come deterrente o soluzione rispetto alle problematiche legate ad un vero e proprio abbandono del proprio contesto lavorativo da parte dei lavoratori.

Pertanto, il **licenziamento** scatterà anche nei confronti di quel lavoratore che, senza alcun motivo, **si renda irreperibile non presentandosi sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi** dopo la sua ultima presenza accertata.

È da sottolineare che tale fattispecie **rientra tra quelle di carattere disciplinare**. Prima del licenziamento, sarà pertanto necessario **espletare correttamente la procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 e dell'art. 46 del CCNL**.

In questo caso, il datore di lavoro non dovrà corrispondere alcuna indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento, che sarà a trattenuta a titolo di penale per tale comportamento.

**Il testo integrale dell'accordo di rinnovo** è scaricabile al seguente link [CCNL-Pulizie-Servizi-integrati-e-Multiservizi-accordo firmato.pdf](#)

# INPS: regime previdenziale per i soci di cooperative della pesca

---

INPS. Circolare n. 100 dell'8 luglio 2021

L'INPS illustra le disposizioni dell'articolo 10-bis del [decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104](#), introdotto in sede di conversione dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, finalizzate a chiarire l'ambito di applicazione della legge 13 marzo 1958, n. 250, relativo ai **soci di cooperative della pesca**.

La [circolare in esame](#) pertanto fornisce istruzioni operative in materia di **inquadramento contributivo** dei **soci di cooperative della pesca** iscritti nell'apposita sezione dell'Albo nazionale degli **enti cooperativi** e dei relativi adempimenti contributivi. In particolare, vengono riepilogati i requisiti per l'iscrizione obbligatoria. I **soci lavoratori subordinati** delle cooperative della pesca che abbiano **più di cinque dipendenti** rientrano nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS). Per il 2021 la misura del salario convenzionale mensile è pari a euro 680,00.

Vengono indicate le aliquote contributive applicabili:

- IVS 14,90%, Aspi 0,30% per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
- IVS 14,90% per i soci lavoratori a rapporto di lavoro autonomo e soci imprenditori.

Sono fornite, altresì, le istruzioni per la **compilazione** della **denuncia contributiva** mensile, specificando che per i **soci lavoratori con rapporto di lavoro autonomo** e per i **soci imprenditori**, le cooperative interessate devono esporre i dati retributivi e contributivi valorizzando i seguenti **elementi**:

- "Qualifica1": "1" (operaio);
- "Qualifica2": F (tempo pieno), P (Tempo parziale di tipo Orizzontale), V (Tempo parziale di tipo Verticale), M (tempo parziale di tipo misto);
- "Qualifica3": "I" (Tempo Indeterminato);
- "TipoContribuzione" il nuovo codice "50", che assume il significato di "Soci lavoratori a rapporto di lavoro autonomo e soci imprenditori di cooperative della piccola pesca L. 250/58";
- "TipoLavoratore": "00" (nessuna particolarità).

## Integrazione salariale ex Decreto Sostegni, in continuità con le 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021. Domande entro il 7 agosto 2021

---

INPS. Circolare 72/2021

Con la **Circolare n. 99 dell'8 luglio 2021**, l'INPS illustra le novità introdotte in sede di conversione in legge del DL n. 41/2021 (c.d. "Decreto Sostegni"), alla disciplina in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, e riepiloga le relative istruzioni operative.

In particolare risultano utili le indicazioni che l'istituto fornisce in merito alle **domande Cigo, Cigs e FIS per periodi antecedenti il 29 marzo 2021**.

Come noto tra le novità apportate in sede di conversione in legge del Decreto Sostegni, in materia di ammortizzatori sociali, è stato previsto l'inserimento, all'articolo 8, del **nuovo comma 2-bis** che stabilisce che i **trattamenti di integrazione salariale** concessi dal decreto in parola (dunque, ulteriori

13 settimane per la CIGO e ulteriori 28 settimane per Assegno ordinario e CIGD, a decorrere dal 1° aprile 2021, da utilizzare, rispettivamente, entro il 30 giugno 2021 ovvero entro il 31 dicembre 2021) possono essere **concessi in continuità** ai **datori di lavoro** che abbiano **integralmente fruito** dei **trattamenti di integrazione salariale** messi a disposizione dalla Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021).

Tale previsione consente, di fatto, a tutti i **datori di lavoro** che abbiano **esaurito** le **12 settimane** previste dalla **Legge di Bilancio 2021**, **prima del 1° aprile 2021**, di **accedere** ai **nuovi trattamenti** del **Decreto Sostegni anche in anticipo rispetto alla predetta data, in continuità** con le settimane della norma precedente. In questo modo, è stato scongiurato il **rischio di scoperture** di cassa integrazione, in particolare, da parte di quei datori di lavoro in maggiore difficoltà, che siano stati costretti a sospendere o ridurre l'attività lavorativa utilizzando in continuità le 12 settimane di trattamento della Legge di Bilancio 2021 e si siano trovati ad averle esaurite prima della fine di marzo 2021 e, dunque, prima della data di decorrenza (1° aprile 2021) fissata per la fruizione delle ulteriori settimane messe a disposizione dal Decreto Sostegni.

Già con la Circolare n. 72/2021 l'INPS era intervenuto a parziale copertura del vuoto creatosi, ricevuto parere conforme del Ministero del Lavoro, aveva permesso che i **datori di lavoro interessati potessero richiedere i periodi di trattamenti** previsti dal **Decreto Sostegni** facendoli decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca il 1° aprile 2021, quindi, **da lunedì 29 marzo 2021**.

Ora, a seguito della conversione in Legge del DL Sostegni, con la Circolare n. 99/2021, l'INPS interviene nuovamente per fornire indicazioni operative per,

- datori di lavoro che hanno già fatto richiesta di trattamenti CIGO, CIGD e Assegno ordinario ai sensi del DL n. 41/2021 (Decreto Sostegni), per i **periodi decorrenti dal 29 marzo 2021** e vogliono includervi anche **periodi antecedenti alla predetta data e fino al 28 marzo 2021** e ancora scoperti, nonché
- datori di lavoro che devono presentare domanda (prima istanza) di trattamento CIGO, CIGD e Assegno ordinario, in continuità con le 12 settimane previste dalla Legge n. 178/2020, per periodi di sospensione/riduzione di attività decorrenti antecedentemente alla data del 29 marzo 2021 e fino al 28 marzo 2021.

Tale possibilità è riconosciuta indipendentemente dal trattamento integrativo richiesto, dunque, sia CIGO che ASO e CIGD, fermo restando che

- i trattamenti previsti dal Decreto Sostegni spettano ai **lavoratori** che risultino **alle dipendenze** dei datori di lavoro richiedenti la prestazione **al 23 marzo 2021** (data di entrata in vigore del DL n. 41/2021);
- deve trattarsi di datori di lavoro ai quali siano stati integralmente autorizzati i periodi (12 settimane) previsti dalla Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021).

Invece, per **periodi che decorrono dal 1° aprile 2021**, l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto Sostegni può avvenire **a prescindere dal precedente utilizzo** degli ammortizzatori sociali e pertanto indipendentemente dal ricorso agli ammortizzatori previsti dalla Legge n. 178/2020.

#### ⇒ **Domande integrative**

Fermo restando che i datori di lavoro che richiedono i periodi di integrazione salariale da Decreto Sostegni (CIGO, ASO e CIGD) devono utilizzare la causale "COVID 19 - DL 41/21", qualora gli stessi abbiano già provveduto alla trasmissione della domanda per periodi **decorrenti dal 29 marzo 2021** e abbiano la necessità di coprire **periodi antecedenti alla predetta data e fino al 28 marzo 2021**, possono inviare una **domanda integrativa** con la **medesima causale** e per il **periodi antecedenti al 29 marzo 2021**. In relazione alle **domande integrative di ASO e CIGD**, nel **campo note** deve essere indicato il **protocollo** della precedente domanda integrativa.

La domanda integrativa deve riguardare i lavoratori in forza presso la medesima unità produttiva oggetto della originaria istanza, anche se non presenti nella medesima domanda, purchè in forza all'azienda alla data del 23 marzo 2021.

#### **Nota bene**

**Il termine di scadenza per la trasmissione delle domande integrative è fissato al 7 agosto 2021** (30° giorno successivo alla pubblicazione della Circolare INPS n. 99/2021).

#### ⇒ **Domande (prima istanza)**

L'INPS precisa che il medesimo termine del 7 agosto 2021 riguarda anche i datori di lavoro che presentano domanda (prima istanza) di trattamento CIGO, CIGD e Assegno ordinario, in continuità con le 12 settimane previste dalla Legge n. 178/2020, per periodi di sospensione/riduzione di attività decorrenti antecedentemente alla data del 29 marzo 2021 e fino al 28 marzo 2021.

#### **Attenzione.**

L'INPS, infine, ricorda che i **datori di lavoro che hanno**

- **inviato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto o comunque**
- **con errori o omissioni** che ne hanno impedito l'accettazione,

possono trasmettere l'istanza nelle modalità corrette **entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'Amministrazione di riferimento**, a pena di decadenza.

## Min.Lavoro: COVID-19 – comunicazione smart working – procedura telematica semplificata

---

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nota n. 2548 del 14 luglio 2021

Il Ministero del Lavoro informa le aziende circa la **modalità di comunicazione di avvio dello smart-working durante il periodo emergenziale**.

La trasmissione della comunicazione di smart working deve essere eseguita esclusivamente utilizzando l'applicativo informatico disponibile sul sito del Ministero del Lavoro, secondo le istruzioni tecnico-procedurali fornite. Non sono ammesse modalità di trasmissione equipollenti all'utilizzo della piattaforma informatica: l'invio della comunicazione in oggetto a mezzo PEC non assolve l'adempimento prescritto dalla normativa vigente.

## Sorveglianza sanitaria eccezionale lavoratori fragili: niente proroga

---

Legge n. 87 del 17 giugno 2021

Non è stata disposta alcuna proroga dei termini relativi alla **sorveglianza sanitaria eccezionale**, a differenza di quelli sul lavoro agile semplificato, differiti al 31 dicembre 2021. Pertanto, allo stato attuale, resta fissata al 31 luglio 2021 la data fino alla quale vige l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di garantire la sorveglianza sanitaria eccezionale dei **lavoratori fragili**, maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione di determinati fattori, derivanti anche da patologia COVID-19.

# Contratto di espansione: presentazione della domanda e calcolo dell'indennità

---

INPS, Messaggio n. 2419 del 25 giugno 2021

L'INPS, con il Messaggio n. 2419 del 25 giugno 2021, interviene in materia di contratto di espansione, fornendo le istruzioni per la presentazione dell'accordo e per la gestione del piano di esodo attraverso il Cassetto previdenziale aziendale e il Portale delle prestazioni atipiche (PRAT).

La Legge n. 178/2020 (**Legge di Bilancio 2021**) ha esteso al 2021 la possibilità per le imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative di avviare una procedura di consultazione sindacale finalizzata alla stipula, in sede governativa, di un **contratto di espansione** con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, così come previsto dall'art. 41 del D.Lgs n. 148/2015 e dall'art. 1, comma 349 della Legge n. 178/2020.

Il Legislatore ha poi inteso potenziare tale strumento, rendendolo disponibile anche ad aziende di dimensioni inferiori. In particolare, il **limite dimensionale** per l'**accesso** al contratto di espansione è stato via via ridimensionato, fino ad arrivare, con il **Decreto Sostegni bis**, alla misura delle **100 unità lavorative**, benché limitatamente al solo **anno 2021 (vedi newsletter n. 11/2021)**.

Facendo seguito a quanto già illustrato nella Circolare n. 48 del 24 marzo 2021, che ha fornito le prime indicazioni sul contratto di espansione, con il **Messaggio n. 2419 del 25 giugno 2021**, l'INPS fornisce le istruzioni per la **presentazione** dell'**accordo** e per la **gestione** del **piano di esodo** attraverso il Cassetto previdenziale aziendale e il Portale delle prestazioni atipiche (PRAT).

L'Istituto precisa, anzitutto, che i datori di lavoro dovranno utilizzare esclusivamente i seguenti canali di **comunicazione telematica**:

- il "**Cassetto previdenziale aziende**", per la presentazione dell'accordo relativo al contratto di espansione;
- il "**PRAT**" (portale delle prestazioni atipiche), per la gestione del piano di esodo in tutte le sue diverse fasi (inserimento delle domande di certificazione del diritto e di calcolo dell'importo dell'indennità, per la verifica della somma richiesta a garanzia del piano di esodo, inserimento delle domande di indennità, la verifica della provvista mensile richiesta a copertura della prestazione).

## Divieto di licenziamento e proroghe/rinnovi in deroga del contratto a termine: come operare dal 1°luglio

---

Approfondimento

Nel presente articolo si riepilogano le situazioni in cui i datori di lavoro potranno trovarsi rispetto al complesso sistema di divieti e deroghe disposti dai più recenti Decreti Legge covid in materia di licenziamenti e instaurazione/proroga/rinnovo dei contratti a termine.

### DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Dal 1° luglio possono verificarsi le seguenti ipotesi

- a) il datore di lavoro che rientra nel campo di applicazione delle norme su **FIS, assegno ordinario, fondi alternativi o Cassa Integrazione in deroga** con causale Covid (**28 settimane dal 14/04/2021 al 31/12/2021** introdotte dal DL 41/2021): **non può licenziare fino al 31/10/2021 anche se non fruisce degli ammortizzatori (tranne che per le deroghe ammesse)**

- b) Il datore di lavoro che rientra nel campo di applicazione delle norme su **Cigo con causale Covid** prevista per unità produttive con codici ateco 13 14 15 - **tessile e moda** (17 settimane dal 1 7 2021 al 31 10 2021 introdotte dal DL 99 2021) **non può licenziare fino al 31 10 2021** anche se non fruisce della Cigo Covid (tranne che per le deroghe ammesse).
- c) Il datore che non è più destinatario delle integrazioni salariali con causale Covid 19 ma fruisce degli ammortizzatori ordinari di cui al D Lgs 148 2015 (CIGO e CIGS senza contributo addizionale- art 40 del D L 73 2021) ovvero ricorre alla CIGS in deroga di cui all'art 40 bis del citato D L 73 2021 (datore che non può ricorrere agli ammortizzatori di cui al D Lgs 148 2015 per esaurimento settimane o insussistenza delle causali): **non può licenziare per la durata del periodo** (entro il 31 12 2021) **di fruizione dell'ammortizzatore sociale scelto**.
- d) Il datore di lavoro che non è più destinatario delle integrazioni salariali con causale Covid 19 e non ricorre agli ammortizzatori di cui al precedente punto c: **può ricorrere ai licenziamenti**.

### Deroghe al divieto di licenziamento

Le ipotesi di licenziamento collettivo e per GMO escluse dal divieto (ai sensi art. 8 co. 11 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41) sono:

- ✓ cessazione definitiva dell'attività, conseguenti alla messa di liquidazione della società senza continuazione anche parziale dell'attività salvo che non si configuri il caso di cessione del complesso dei beni aziendali;
- ✓ fallimento quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso;
- ✓ accordo sindacale stipulato dalle OO SS comparativamente più rappresentative a livello nazionale (anche un solo sindacato purché maggiormente rappresentativo (INPS mess. 689 2021) con incentivo all'esodo limitatamente ai lavoratori che aderiscano all'accordo e con diritto alla NASPI va comunque versato il ticket licenziamento (INPS mess. 528 2021);
- ✓ cambio appalto (applicazione della c d clausola sociale).

### CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Le norme sul tempo determinato (proroga e rinnovo in deroga) sono le seguenti.

- ✓ L' art 93 del DL 34 2020 stabilisce che fino al 31 dicembre 2021 è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali
- ✓ L' art 19 bis del D L 18 2020 (L 27 2020 consente di applicare tale rinnovo o proroga in deroga alle aziende che ricorrono agli ammortizzatori con causali Covid, anche durante la sospensione/riduzione

**Dal 1° luglio 2021** si potranno verificare i seguenti casi

- a) Il datore che non ricorre ad ammortizzatori fino al 31.12 .2021 può rinnovare o prorogare in deroga (ai sensi dell' art 93 del DL 34 2020);
- b) Il datore ricorre a ammortizzatori con causale Covid (FIS assegno ordinario DL 41/2021 Cigd DL 41 2021 o Cigo tessili DL 99/2021 fino al 31.12.2021 può rinnovare o prorogare in deroga anche durante la sospensione/riduzione ;
- c) Il datore di lavoro ricorre a ammortizzatori ordinari d lgs 148/2015 o ammortizzatori in deroga NON Covid fino al 31.12.2021 può rinnovare o prorogare in deroga solo nei periodi in cui non è in corso la sospensione/riduzione;

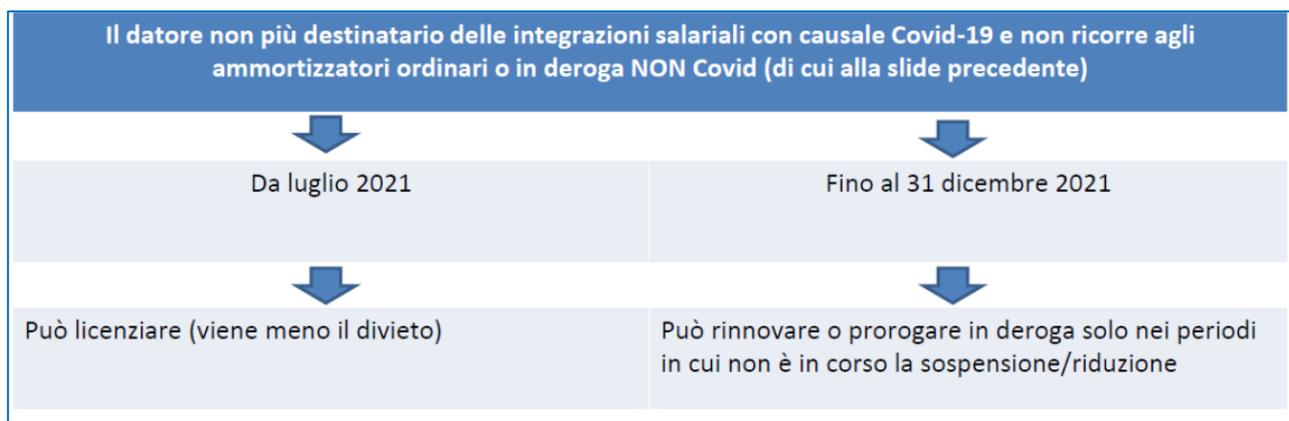
Rimane fermo che la durata massima complessiva del rapporto rimane fissata in 24 mesi la proroga o il rinnovo in deroga possono avvenire solo una volta e per massimo 12 mesi senza che si tenga conto di eventuali rinnovi e proroghe già intervenuti prima del 23.03.2021.

## TABELLE DI RIEPILOGO

<b>Datore di lavoro che è destinatario delle 28 settimane di Cigd o assegno ordinario Fis (o fondi alternativi) con causale Covid introdotte dal DL 41/2021 (da 01/04/2021 a 31/12/2021)</b>	
↓	↓
Fino al 31 ottobre 2021	Fino al 31 dicembre 2021
↓	↓
Vige il divieto di licenziamento (fatte salve le deroghe ammesse salvo deroghe) – ANCHE se non fruisce delle settimane di Cigs o Fis/fondi DL 41/2021	Può prorogare o rinnovare in deroga i contratti a termine anche durante la riduzione/sospensione

<b>Datore che rientra nel campo di applicazione delle norme su Cigo con causale Covid prevista per unità produttive con codici ateco 13, 14, 15 – settore tessile ed affini (17 settimane dal 1.7.2021 al 31.10.2021 introdotte dal DL 99/2021)</b>		
↓	↓	↓
Fino al 31 ottobre 2021	Fino al 31 ottobre 2021	Dal 1° novembre al 31 dicembre 2021
↓	↓	↓
Vige il divieto di licenziamento (salve le deroghe ammesse) – ANCHE se non fruisce delle settimane di Cigo DL 99/2021	Può prorogare o rinnovare in deroga i contratti a termine anche durante la riduzione/sospensione	Può prorogare o rinnovare in deroga i contratti a termine (se non ha già proceduto entro il 31/10) ma non durante eventuali riduzioni/sospensioni NON Covid di cui dovesse fruire in questo periodo

<b>Il datore non è più destinatario delle integrazioni salariali con causale Covid-19 ma fruisce degli ammortizzatori ordinari di cui al D. Lgs. 148/2015 (cigo e cigs senza contributo addizionale - art. 40 del D.L. 73/2021) ovvero ricorre alla CIGD di cui all'art. 40 bis del citato D.L. 73/2021 (datore che non può ricorrere agli ammortizzatori di cui al D. Lgs. 148/2015 per esaurimento settimane o insussistenza delle causali)</b>	
↓	↓
Fino al 31 dicembre 2021	Fino al 31 dicembre 2021
↓	↓
Non può licenziare per la durata del periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale scelto entro il 31.12.2021	Può rinnovare o prorogare in deroga solo nei periodi in cui non è in corso la sospensione/riduzione



## Bando di concessione di agevolazioni regionali a favore di imprese e liberi professionisti a sostegno di progetti di innovazione.

Regione Veneto. Delibera Giunta Regionale n. 724 del 08 giugno 2021

Con il bando in esame gestito da Veneto Sviluppo la Regione si pone l'obiettivo di sostenere l'innovazione di processo, dell'organizzazione delle imprese e la digitalizzazione dei professionisti, per la ripartenza del sistema economico e produttivo del Veneto colpito dalla pandemia "Covid-19".

Micro, piccole, medie imprese (PMI) e grandi imprese manifatturiere, liberi professionisti incluse le associazioni professionali e le società tra professionisti con sede operativa in Veneto possono richiedere finanziamenti per diversi interventi, tra cui:

- consulenze specialistiche e servizi esterni di carattere tecnico-scientifico;
- conoscenze (brevetti);
- investimenti in beni Industria 4.0 (hardware e software);
- consulenze per la progettazione di un'architettura telematica;
- investimenti materiali e immateriali per la transizione digitale;
- costi di esercizio (materiali consumabili impiegati nel progetto).

Le PMI possono presentare progetti che prevedono una spesa compresa tra i 100.000 e i 500.000 euro, le grandi imprese tra i 500.000 e 1.000.000 euro e i liberi professionisti tra i 30.000 e i 70.000 euro. Le agevolazioni sono concesse in forma mista di contributo a fondo perduto e finanziamento agevolato.

Il soggetto richiedente può individuare il finanziatore tra le banche e degli intermediari finanziari convenzionati con Veneto Sviluppo.

La domanda deve essere presentata tramite procedura informatica disponibile sul sito [www.venetosviluppo.it](http://www.venetosviluppo.it) secondo le **seguenti tempistiche**:

- **imprese: dal 19 al 26 luglio 2021**
- liberi professionisti / associazioni professionali / società tra professionisti: dal 5 al 12 luglio 2021.

Tutte le informazioni al seguente link: [Fondo Innovazione DGR 724 2021](#)