

Falconara Marittima, 3 Gennaio 2021

AI SIGG.RI CLIENTI

NOTIZIARIO N. 1 – 2021

Nell'augurare buon 2021 a tutti, riteniamo utile anticipare alcune delle novità riguardanti le tematiche inerenti il lavoro incluse nella legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020) pubblicata nella Gazzetta Ufficiale lo scorso 30 dicembre 2020.

Sgravi contributivi per l'assunzione di giovani under 35

Il comma 10 dell'art. 1 modifica la disciplina dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di soggetti fino a 35 anni e 364 giorni.

La norma prevede infatti che **l'esonero contributivo** di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge di Bilancio 2018, **sia riconosciuto per il 2021 e 2022 nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro annui** (in luogo dei valori già previsti a regime, pari al 50% e a 3.000 euro su base annua). Per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi.

Tale esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'esonero spetta inoltre con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata dalla presente norma non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo periodi di apprendistato precedenti che non siano sfociati nel completamento del percorso formativo con la qualifica definitiva.

L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Sgravio contributivo per l'assunzione di donne

I commi 16 a 19 estendono alle assunzioni di tutte le lavoratrici donne, effettuate nel biennio 2021-2022, lo sgravio contributivo previsto dall'articolo 4, commi 9-11, della legge n. 92/2012.

Per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di donne effettuate nel 2021 e nel 2022 l'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), per la durata di 12 mesi (elevabili a 18 in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato) e nel limite massimo di 6.000 euro annui.

Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedente (l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto).

Tale sgravio spetta esclusivamente per l'assunzione di donne che rientrino all'interno dei seguenti parametri: donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Congedo paternità

Il comma 25 estende il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo ai casi di morte perinatale.

Con il comma 363 viene, invece, **elevata da 7 a 10 giorni la durata obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità per il 2021.**

Il comma 364 dispone, inoltre, che il padre possa astenersi per un ulteriore giorno in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Rinnovo dei contratti a tempo determinato

Con il comma 279 si dispone la **proroga fino al 31 marzo 2021** del termine fino al quale i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati - per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta - anche in assenza delle condizioni poste dall'articolo 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm., ossia per:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti;
- altre esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività.

Proroga CIG Covid

I commi 299-303, 305-308 e 312-314 prevedono la concessione di **altre 12 settimane dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria e in deroga e di assegno ordinario previsti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19**. Tali 12 settimane (**gratuite**) devono essere collocate nel periodo ricompreso tra:

- il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;
- il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga, nonché in tema di trattamenti di integrazione salariale.

Le 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale Covid-19.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto Ristori (D.L. 137/2020, convertito) collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste.

Il comma 306 riconosce ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedano i suddetti interventi di integrazione salariale un **esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 8 settimane, fruibile entro il 31 marzo 2021**. Tale esonero è attribuito nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020 ed è, entro tale ambito, riparametrato ed applicato su scala mensile.

Con il comma 304 è concesso un ulteriore periodo di 90 giorni di trattamento di integrazione salariale nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021 per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA).

Ai sensi del comma 305, tutti i predetti benefici sono riconosciuti anche **in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021** (data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021).

Blocco dei licenziamenti fino al 31 marzo

I commi da 309 a 311 estendono **fino al 31 marzo 2021 il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici** (con sospensione delle procedure in corso).

Come espressamente previsto al comma 311, il divieto non si applica nelle ipotesi di licenziamenti motivati:

- dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui 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 essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile;
- in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nei casi 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;
- nelle ipotesi di 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 al predetto accordo: a detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi).

Disposizioni in materia pensionistica

Al comma 336 si prevede la **proroga di Opzione donna**, mentre al comma 339 si conferma a tutto il 2021 la sperimentazione della cosiddetta Ape sociale.

Il comma 345 estende fino al 2023 la possibilità per i lavoratori interessati da eccedenze di personale di accedere al pensionamento anticipato (c.d. isopensione) qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il comma 350 stabilisce che nel contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico anche le settimane non interessate da attività lavorativa sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima del 1° gennaio 2021, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa.

Quanto riportato nel presente Notiziario è una sintesi seppur parziale di quanto previsto nella legge di bilancio 2021. Sarà nostra cura informarVi sulle interpretazioni ed integrazioni che emergeranno nel corso delle prossime settimane con la pubblicazione di circolari, decreti applicativi e interpretazioni.

Restiamo in ogni caso a Vostra disposizione per eventuali chiarimenti e/o approfondimenti che vorrete porci.

I migliori saluti,

DOTT. LUCA LUCCHETTI