

*Circolare per i Clienti di studio***N. 1 del 07/01/2021**

*A tutti i Clienti
Via e-mail
Loro sedi*

OGGETTO: Novità in materia di lavoro della Legge di Bilancio 2021

Il giorno 30 dicembre è stata finalmente pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la “Manovra di Bilancio 2021” (Legge 178/2020) contenente diverse misure di interesse per i datori di lavoro ed i lavoratori. Le disposizioni contenute nella legge sono in vigore dal 01 gennaio 2021, salvo diverse decorrenze specifiche.

Di seguito si propone una breve analisi delle disposizioni che, più di altre, potrebbero interessare i datori di lavoro.

CASSA INTEGRAZIONE COVID

Vengono prolungati di ulteriori 12 settimane gli ammortizzatori sociali con causale Covid. Tali 12 settimane, gratuite per tutti (cioè senza versamento del contributo addizionale all'INPS) a prescindere dalla riduzione del fatturato devono essere collocate:

-tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria

-tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno Ordinario (FIS) e di Cassa Integrazione in deroga.

Infine 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 dipendenti agricoli a tempo indeterminato.

Nota bene: i periodi di cassa integrazione utilizzati a partire dal 1° gennaio 2021 anche se autorizzati prima di tale data sono imputati alle nuove 12 settimane. Dunque, i periodi di integrazione richiesti in base ai precedenti decreti ‘Ristori’ che dovessero collocarsi, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono comunque computate tra le 12 settimane della Legge di Bilancio 2021.

ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO ALLA CIG

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedano i trattamenti sopra descritti è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane fruibili entro marzo 2021. Tale esonero è riconosciuto nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020 ed è riparametrato e applicato su base mensile.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER UNDER 36

È previsto un esonero contributivo del 100% per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite di 6mila euro annui per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni di contratti a tempo determinato effettuate nel biennio 2021/2022. Tale misura sarà concessa ai lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età a condizione che:

- I giovani under 36 non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, con lo stesso datore di lavoro o con altro datore di lavoro;*

- *il datore di lavoro non proceda a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi di dipendenti inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva nei sei mesi precedenti all'assunzione e nemmeno nei nove mesi successivi all'assunzione.*

Il beneficio scatta anche per la contrattualizzazione (sempre a tempo indeterminato) di una persona assunta in precedenza da un'altra azienda che abbia fruito parzialmente dello sgravio contributivo. In tale caso al nuovo datore di lavoro spetterà la decontribuzione per il periodo residuo fruibile anche nel caso in cui il lavoratore abbia superato i 36 anni al momento della nuova assunzione.

Sono esclusi dall'esonero i premi Inail per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Nel caso in cui le assunzioni vengano effettuate in una sede o unità produttiva situate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna la durata massima dell'esonero è estesa a 48 mesi.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER DONNE

È previsto un esonero contributivo del 100% nel limite di 6mila euro annui per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021/2022. Il beneficio ha durata di 12 mesi nel caso di stipulazione di un contratto a termine, e di 18 mesi nel caso di contratti a tempo indeterminato. Nell'eventualità in cui un contratto a termine, già incentivato da tale misura, venga poi trasformato in contratto a tempo indeterminato, l'esonero ha durata totale di 18 mesi.

La decontribuzione viene riconosciuta a favore di:

- 1) donne disoccupate da 24 mesi;*
- 2) donne oltre i 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi, ovunque residenti*
- 3) donne residenti in Calabria, Puglia, Sicilia, Campania, e Basilicata disoccupate da almeno 6 mesi;*
- 4) donne che svolgano la loro attività in un settore con una disparità occupazionale pari al 25%.*

Nota bene: Tale beneficio è legato alla condizione che l'assunzione agevolata costituisca un incremento occupazionale netto determinato dalla differenza tra il numero dei lavoratori occupati in ciascun mese e il numero di lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Una condizione che non sarà facile soddisfare, soprattutto in alcuni settori, data la situazione economica seguita alla pandemia. Inoltre il requisito della disoccupazione da oltre 24 mesi esclude le lavoratrici che possono aver perso un impiego nei mesi scorsi, in seguito all'epidemia.

CONTRATTI A TERMINE SENZA CAUSALE

E' stato rinnovato il termine entro il quale è possibile prorogare o rinnovare i contratti a tempo determinato (sia diretti che in regime di somministrazione) senza l'indicazione della causale nei casi in cui è necessario adempiere a tale obbligo (che, ricordiamo, scatta ogni qualvolta il rinnovo o proroga del contratto determini il superamento della durata di 12 mesi).

Tale facoltà è consentita a condizione che:

- *sia la prima volta che si accede al regime di contratto a tempo determinato acausale (in sostanza, se si è già fruito della proroga applicando le regole del D.L. 'Rilancio' non se ne potrà fruire una seconda volta);*
- *la proroga o il rinnovo abbiano durata massima di 12 mesi (fermo restando che il rapporto di lavoro nel suo complesso non può superare i 24 mesi)*
- *l'atto di rinnovo o di proroga sia sottoscritto entro la data di scadenza del regime stesso ovvero entro la data del 31 marzo 2021.*

Si precisa che il contratto di proroga deve essere firmato entro il 31 marzo ma può continuare nel periodo successivo (es. firmato il 25 marzo, inizio della proroga il 26 e termine dopo sei mesi).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO FINO AL 31 MARZO 2021

Viene prorogato fino al 31 marzo 2021 il divieto di licenziamento collettivo per motivi economici o individuale per giustificato motivo oggettivo. Confermando le previsioni dei precedenti decreti, detto divieto non si applica nelle seguenti ipotesi:

- cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione neppure parziale dell'attività e salvo il caso in cui, nel corso della liquidazione, si configuri un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa.
- fallimento senza esercizio provvisorio dell'impresa ovvero nel caso in cui sia disposta la cessazione dello stesso.

È prevista la possibilità per i datori di lavoro di stipulare accordi collettivi aziendali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per la risoluzione dei rapporti di lavoro su base volontaria con accesso alla Naspi.

CONGEDO DI PATERNITA' AL PADRE LAVORATORE

Il **congedo obbligatorio** del padre (con indennità a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione) da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio è stato:

- prorogato anche per l'anno 2021
- aumentato nella misura di 10 giorni (rispetto ai precedenti 7), da fruire anche non continuativamente.

E' stato anche confermata la possibilità del congedo facoltativo di 1 giorno a favore del padre lavoratore, da fruire in accordo con la madre e in sostituzione di una corrispondente giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per fruire del congedo (sia obbligatorio che facoltativo) è necessaria una richiesta scritta del padre lavoratore da inoltrare all'azienda con almeno 15 giorni di preavviso).

PROROGA DELL'ACCESSO ALLA PENSIONE CON 'OPZIONE DONNA'

Viene prorogata anche per l'anno 2021 la possibilità di accedere anticipatamente alla pensione tramite "Opzione donna" da parte delle lavoratrici dipendenti che, entro la fine del 2020, hanno perfezionato i 58 anni di età ed i 35 anni di contributi versati. Per le lavoratrici autonome il requisito anagrafico è di 59 anni.

A proposito di pensione, cogliamo l'occasione per ricordare che il **nostro Studio è in grado di seguire anche il delicato tema delle pensioni** fornendo stime su decorrenza e trattamenti futuri nonché , più in generale, dare un supporto in materia di pianificazione previdenziale (vedi nostra circolare nr. 4/2019)

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento e dettaglio si augura buona giornata e buon lavoro.

Dr. Leonardo Zambello