



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 08 gennaio 2021.

Oggetto: Legge di bilancio 2021– Le principali novità per i datori di lavoro.

Sulla GU n. 322 del 30 dicembre 2020 è stata pubblicata la Legge di bilancio 2021 (Legge 178 del 30 dicembre 2020).

Di seguito si propone una sintetica analisi delle principali novità di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta, rimandando ad approfondimenti con successive note e/o contatti specifici.

ASSUNZIONI AGEVOLATE CON RIDUZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

1) UNDER 36

L'art. 1 comma 10 e seguenti della Legge 178/2020 prevede agevolazioni in caso di assunzione o stabilizzazione dei giovani (assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di contratti a termine).

Misura: sgravio triennale dei contributi Inps (quadriennale per Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna) per assunzioni e/o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1.1.2021 al 31.12.2022.

Esonero 100% contributi con massimo 6.000 euro annui.

Destinatari: a giovani che NON abbiano compiuto i 36 anni di età (c.d. under 36). Attenzione lo sgravio è rivolto a coloro che non abbiano mai avuto altri rapporti a tempo indeterminato con un qualsiasi datore di lavoro (sarà tuttavia possibile trasferire l'agevolazione non ancora completamente fruita anche a datori di lavoro diversi);

Divieti: l'esonero spetta alle aziende che, stante la presenza dei requisiti suddetti, non abbiano effettuato nei 6 mesi precedenti la stabilizzazione/assunzione e nei 9 mesi successivi alla stessa, licenziamenti individuali per GMO o licenziamenti collettivi, di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella medesima unità produttiva.

NB. La piena applicazione dell'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Comunità Europea e si dovranno attendere le necessarie indicazioni operative Inps.

2) DONNE DISOCCUPATE

L'art. 1 comma 17 e seguenti prevede agevolazioni in caso di assunzione di personale femminile disoccupato nei casi sotto indicati.

Misura dello sgravio: sgravio dei contributi Inps per un periodo di 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato o stabilizzazioni di donne nel periodo 1.1.2021 - 31.12.2022. Lo sgravio è ridotto a 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato di donne nel periodo 1.1.2021 - 31.12.2022.

Esonero 100% contributi con massimo 6.000 euro annui.

Destinatari: nella generalità dei casi, le donne devono essere disoccupate da almeno 24 mesi (mantenendo aggiornata la propria posizione presso il centro per l'impiego e producendo la DID (dichiarazione di immediata disponibilità). In specifici territori (cioè per donne residenti in Calabria, Puglia, Sicilia, Campania e Basilicata) e nei settori a basso tasso occupazionale femminile (individuati con apposito DM) il periodo di disoccupazione si riduce a 6 mesi.

NB. Per fruire dello sgravio l'azienda che assume deve generare un incremento occupazionale rispetto ai 12 mesi precedenti. La piena applicazione dell'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Comunità Europea e si dovranno attendere le necessarie indicazioni operative Inps.

3) BONUS SUD

L'art. 1 comma 161 e seguenti, riprendendo l'esonero già introdotto dal decreto legge 104/2020, prevede agevolazioni per i rapporti di lavoro esistenti, con le modalità sotto indicate.

Misura prevista sino al 31.12.2029 secondo le seguenti percentuali:

- esonero del 30% dei contributi previdenziali a carico datore lavoro sino al 2025
- esonero del 20% anni 2026 e 2027
- esonero del 10% anni 2028 e 2029.

Destinatari: rapporti di lavoro riferiti a dipendenti occupati nelle regioni ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, MOLISE, PUGLIA, SARDEGNA, SICILIA.

NB. La piena applicazione dell'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Comunità Europea e si dovranno attendere le necessarie indicazioni operative Inps.

CONTRATTI A TERMINE - PROROGA O RINNOVO ACAUSALE SINO AL 31.3.2021

L'art. 1 comma 279 prevede l'estensione della possibilità di prorogare i contratti a termine (introdotta dall'articolo 8 del decreto legge 104/2020 sino al 31.12.2020) senza indicazione della causale, di tre mesi e cioè sino al 31.3.2021.

Sono mantenute le condizioni già previste dal DL 104/2020 e cioè il contratto a termine non deve superare complessivamente 24 mesi di durata, il rinnovo o la proroga deve essere sottoscritta entro il 31.3.2021 e non può essere superiore a 12 mesi.

La proroga e il rinnovo acausali possono essere effettuati una sola volta. Si evidenzia che l'eventuale proroga o rinnovo già esercitati in relazione alla disciplina del DL 104/2020, non permette una ulteriore proroga o rinnovo ai sensi della Legge di Bilancio.

Nel caso della somministrazione, l'accordo collettivo del 2.11.2020 ha reso neutra l'eventuale proroga o rinnovo esercitati ex DL 104/2020, permettendo quindi di ritenerla aggiuntiva a quelle previste dal CCNL delle APL (che hanno stabilito un numero massimo di sei proroghe nei 24 mesi).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L'art. 1 comma 309 e seguenti conferma l'estensione del divieto licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o collettivi sino al 31 marzo 2021. Vengono confermate le eccezioni già indicate al c. 3 dell'art. 14 del DL 104/2020 convertito nella Legge 126/2020 e già oggetto di ns. approfondimento con NL 13.10.2020 alla quale si rinvia <http://www.labourconsulting.com/lavoro/conversione-dl-104-2020-sintesi-dei-principali-aspetti-di-gestione-del-rapporto-di-lavoro-e-dpcm-13-10-2020-nuove-misure-di-prevenzione-dal-contagio-da-covid19>).

In sintesi, rispetto a quanto sopra, si ricorda che il divieto di licenziamento non si applica nelle ipotesi di:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa posta in liquidazione;
- fallimento senza prosecuzione dell'attività;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. Sarà necessario quindi stipulare un accordo sindacale cui il lavoratore dovrà dichiarare di aderire e concludere il percorso, si suggerisce, con la sottoscrizione di un accordo transattivo in sede protetta (es. commissioni di conciliazione dei Consulenti del Lavoro, in sede sindacale, presso l'Ispettorato del Lavoro, ecc.). La risoluzione sarà di natura "consensuale" e darà diritto alla Naspi (indennità di disoccupazione) così come chiarito dall'Inps con la Circ. Inps 111 del 29.09.2020 ed il successivo messaggio 4464 del 26.11.2020);

- cambio di appalto. I recessi sono altresì possibili nelle ipotesi di personale impiegato in appalto che venga licenziato per essere riassunto alle dipendenze del nuovo appaltatore subentrato purchè sia una apposita previsione in tal senso (c.d. patti "sociali") dalla legge, contratto collettivo nazionale di lavoro o della clausola del contratto di appalto.

CONGEDI di MATERNITA' DEL PADRE

L'art. 1 comma 363 prevede che i congedi destinati al padre in occasione del parto vengano sperimentalmente estesi anche nel 2021 da 7 a 10 giorni da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio (congedo obbligatorio). Viene invece confermato il congedo facoltativo di un giorno da fruire, previo accordo con la madre, in sostituzione del congedo di maternità di quest'ultima.

ESTENSIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI EMERGENZIALI

L'art. 1 commi 300 e seguenti prevede l'estensione al 2021 degli ammortizzatori emergenziali (CIG/CIGD/FIS/FSBA-EBER da Covid19) per un numero massimo di 12 settimane. Sono però modificati i periodi di possibile utilizzo come segue:

- CIGO COVID dal 1.1.2021 ed il 31.3.2021;
- CIGD/FIS/FSBA-EBER COVID, dal 1.1.2021 al 30.6.2021.

Si evidenzia che, similmente a quanto già disciplinato dal DL104/2020 per le 9+9 settimane della scorsa estate e dal DL Ristori, le eventuali 6 settimane del DL Ristori fruite in gennaio 2021, anche se autorizzate prima, sono imputate al conteggio delle 12 settimane di cui alla legge di bilancio 2021, riducendone di conseguenza il numero di settimane disponibili.

NB. Accedono alle 12 settimane in esame i lavoratori assunti dopo il 25.2.2020 e, in ogni caso, in forza al 1.1.2021; non sono previsti contributi addizionali per l'utilizzo delle settimane aggiuntive.

Vengono riproposte alcune agevolazioni individuate dal DL 104/2020 e dal DL Ristori in materia di agevolazioni per aziende che rinunciano ai trattamenti di integrazione salariale.

In estrema sintesi, le aziende che non accedono alle settimane di ammortizzatori in esame hanno diritto ad ulteriori 8 settimane di agevolazione contributiva Inps nel limite delle ore di ammortizzatore sociale fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 (pari ai contributi calcolati sulle ore perse).

Questa agevolazione è simile a quella prevista, nella misura di 4 settimane, dal DL Ristori. Si ricorda che è prevista la possibilità di rinunciare all'eventuale agevolazione richiesta ai sensi del medesimo DL Ristori e di accedere, dal mese della rinuncia, alle nuove settimane di ammortizzatore sociale.

Per quanto attiene le modalità di richiesta di accesso delle 12 settimane di ammortizzatore sociale disposto dalla Legge di bilancio, l'iter della domanda è il medesimo già disciplinato dagli ultimi provvedimenti. In sede di prima applicazione la domanda andrà presentata entro il 28.2.2021 e successivamente, entro la fine del mese successivo a quello in cui è iniziata la sospensione o riduzione dell'attività con accesso all'ammortizzatore sociale. In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione (il termine può essere diverso in sede di prima applicazione).

L'estensione degli ammortizzatori sociali emergenziali è subordinata al parere della Comunità Europea e sarà necessario attendere le consuete indicazioni operative Inps.

Si segnala infine che per i settori del turismo e della ristorazione e per altri settori in via di identificazione è prevista l'emanazione di provvedimenti mirati ad autorizzare ulteriori periodi di estensione degli ammortizzatori sociali.

ULTERIORI MISURE DI INTERESSE

Esonero parziale del versamento dei contributi previdenziali per lavoratori autonomi e professionisti.

All'art. 1 commi 20, 21 e 22 viene istituito un fondo per garantire la copertura finanziaria dell'esonero parziale del versamento dei contributi previdenziali per lavoratori autonomi e professionisti che non abbiano conseguito in reddito superiore a 50.000 € nel 2019 e che abbiano subito una riduzione del fatturato 2020 rispetto al 2019 di almeno il 33%. Si attendono istruzioni ministeriali.

Ammortizzatore sociale per lavoratori autonomi - "ISCRO"

Trattasi di un supporto per i lavoratori autonomi in partita Iva iscritti alla gestione separata Inps la cui richiesta è soggetta a vari e stringenti limiti e requisiti. La durata massima sarà di 6 mesi e la misura sarà pari al 25% su base semestrale dell'ultimo reddito certificato (soglia tra 250 € e 800 € mese). Si attendono istruzioni ministeriali.

Prorogate le misure di Ape Sociale e Opzione Donna (per le donne che al 31.12.2020 hanno maturato 35 anni di contributi e 58 anni di età - 59 per le autonome, che decidano di optare per il regime contributivo).

Il decreto legge milleproroghe (183/2020) ha previsto infine alcune novità per i lavoratori fragili e lo Smart Working.

Lavoratori fragili proroga delle misure di tutela al 31.2.2021

Sino al 31 marzo 2020, per i lavoratori dipendenti privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali che attesti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (compresi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità), il periodo di assenza dal lavoro è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie oppure dal medico di base.

Sempre sino al 31 marzo, i lavoratori fragili svolgono, se compatibile con la mansione, la prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento (ndr declaratoria contrattuale) anche considerando lo svolgimento di attività di formazione in remoto.

Smart Working emergenziale sino al 31.3.2021.

Prorogata sino al 31 marzo, la possibilità per i datori di lavoro privati di attivare il lavoro agile ai dipendenti senza accordo individuale e con modalità di comunicazioni semplificate nei confronti del ministero del Lavoro.

Nel restare a disposizione per approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp