



CONFINDUSTRIA ROMAGNA

LAVORO

Comunicazione L/1021 del 15/01/2021 a cura di Alessia Michienzi

Legge Bilancio 2021: principali disposizioni in materia di lavoro

Nel supplemento ordinario n. 46 alla Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020 è stata pubblicata la [Legge n. 178/2020](#) "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023".

Si riporta di seguito una prima sintesi di alcune delle principali novità di interesse per le aziende in materia di lavoro, facendo riserva di ulteriori approfondimenti ad esito dei successivi provvedimenti attuativi nonché delle indicazioni che perverranno da parte degli Enti competenti.

INTEGRAZIONI SALARIALI PER COVID-19 (art. 1 comma 300)

E' previsto un nuovo periodo di 12 settimane di trattamento salariale integrativo covid 19 da collocarsi:

- per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria nel periodo tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021;
- per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.

Tali trattamenti possono riguardare lavoratori assunti anche dopo il 25 marzo 2020 e in forza alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2021 (1° gennaio 2021).

Non è previsto il pagamento di alcun contributo addizionale.

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'art. 12 del DL n. 137/2020 e collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati alle nuove 12 settimane.

Le domande di accesso ai trattamenti devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui sopra è fissato entro il 28 febbraio 2021.

PROROGA DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER CESSAZIONE DI ATTIVITA' (art. 1 comma 278)

E' stata prorogata per l'anno 2021 e 2022 la possibilità per le imprese che cessano, in tutto o in parte l'attività, di accedere ad un intervento di Cassa integrazione straordinaria finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale per un massimo di

12 mesi a condizione che sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale o, laddove sia possibile, realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo o attraverso specifici percorsi di politiche attive del lavoro poste in essere dalla Regione interessata.

ESONERO CONTRIBUTIVO (art. 1 comma 306)

Per i datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che non fruiscono dei trattamenti di integrazione salariale previsti dalla legge di bilancio è prevista la possibilità di fruire dell'esonero dal versamento dei contributi di cui all'art. 3 del DL n. 104/2020 per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020.

L'efficacia di tale misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'art. 12, comma 14, del DL n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L.n. 176/2020, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale introdotti dalla legge di bilancio.

Si è in attesa di istruzioni INPS sul punto.

PROROGA DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO (art. 1 comma 309)

E' stato prorogato il divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021.

In particolare resta precluso, fino a tale data, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Fino alla stessa data resta, altresì preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L.n. 604/1966, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge.

Sono state, confermate le deroghe al divieto di licenziamento introdotte dal decreto agosto.

PROROGA CONTRATTI A TERMINE ED IN SOMMINISTRAZIONE (art. 1 comma 279)

E' prorogata fino al 31 marzo 2021 la possibilità di prorogare o rinnovare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del DL n. 81/2015.

E' possibile, pertanto, per far fronte alle conseguenze dell'epidemia COVID-19, rinnovare il contratto a termine o prorogarlo anche oltre i 12 mesi, senza dover apporre alcuna motivazione.

Rimane, invece, invariato, il limite massimo di durata del contratto a termine, ossia 24 mesi anche non continuativi.

Tale deroga vale anche per i contratti di somministrazione a termine.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (art. 1 comma 10)

Al fine di promuovere l'occupazione stabile giovanile viene previsto per i datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato lavoratori under 36 uno sgravio contributivo nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. Ciò vale anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine in essere.

Il periodo di fruizione dell'agevolazione si estende a 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'incentivo spetta a condizione che il lavoratore non abbia avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato con il medesimo od altro datore di lavoro così come previsto dall'art. 1, comma 101 della L.n. 205/2017.

L'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, ai sensi della L.n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Si precisa inoltre che l'esonero non spetta in caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato così come nel caso di assunzioni di cui all'art. 1, commi 106 e 108, della L.n. 205/2017, cioè di studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro oppure periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

L'efficacia di tale misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER ASSUNZIONE DONNE (art. 1 comma 16)

Per il biennio 2021-2022 l'esonero contributivo, già previsto dall'art.4 della L.n. 92/2012, viene innalzato alla misura del 100% nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui in caso di assunzione/ trasformazione a tempo indeterminato di donne lavoratrici.

Per quanto riguarda la durata, secondo quanto previsto dal richiamato art. 4 (commi 9 e 10) L.n. 92/2012, l'incentivo spetta per un periodo massimo di 12 mesi elevati a 18, a partire dalla data di assunzione, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

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 dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Considerato il richiamo al comma 11 del citato art. 4 della L.n. 92/2012, si fa riserva di ulteriori precisazioni in merito ai requisiti soggettivi delle donne per le quali è previsto il beneficio in questione, fermo restando che comunque l'efficacia dell'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Si attendono maggiori chiarimenti da parte dei competenti Istituti.

CONGEDO DI PATERNITA' (art. 1 commi 25 e 363)

Viene esteso al 2021 il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, e viene innalzato a 10 giorni.

Viene confermata anche per il 2021 la possibilità per il padre lavoratore dipendente di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

L'astensione obbligatoria del padre, nonché l'astensione facoltativa in accordo con la madre e in sua sostituzione sono estesi anche al caso di morte perinatale. (art. 1 comma 25).

CONTRATTO DI ESPANSIONE (art. 1, comma 349)

Sono state apportate modifiche all'istituto del contratto di espansione di cui all'art. 41 del D.lgs. n. 148/2015, che è stato esteso anche per l'anno 2021.

È stata abbassata a 500 unità la soglia minima di organico per l'accesso all'istituto.

È stato, inoltre, introdotto il comma 5-bis al citato art. 41, che introduce la possibilità, per i datori di lavoro con un organico minimo di 250 unità, di stipulare un accordo per un licenziamento collettivo per non opposizione a cui possono aderire i lavoratori che:

- si trovino a non più di 5 anni dal conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata;
- abbiano maturato il requisito minimo contributivo.

Per questi lavoratori, il datore di lavoro si impegna a riconoscere loro un'indennità mensile pari al valore del trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione determinato dall'INPS, fino al momento del pensionamento (incluso, quindi, il periodo della c.d. "finestra"). Dal momento che il beneficiario percepisce la NASpI, per il periodo di spettanza di tale trattamento sarà scomputato da quanto dovuto dal datore di lavoro.

Per la determinazione della misura del trattamento pensionistico lordo, si neutralizzano le settimane di lavoro a tempo parziale nel caso in cui le stesse determinino un incremento dello stesso.

Nel caso in cui il primo requisito pensionistico che il lavoratore raggiungerà sia quello per la pensione anticipata, il datore di lavoro sarà tenuto a versare la contribuzione previdenziale utile al conseguimento del diritto, anche in questo caso scomputando dalla stessa quanto già coperto figurativamente.

Il datore di lavoro, pertanto, sarà tenuto a versare una provvista mensile all'INPS e a presentare una fidejussione bancaria a garanzia della propria solvibilità. In caso di mancato versamento della provvista, l'INPS interromperà l'erogazione della prestazione.

I lavoratori che aderiscono alla procedura sono esclusi dall'ambito di efficacia dalle modifiche dei requisiti pensionistici che dovessero eventualmente intervenire in un momento successivo.

Per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuino piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, nel caso in cui si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che cessano, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro opera per ulteriori dodici mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione Naspi al lavoratore.

Tali benefici verranno concessi fino all'esaurimento delle risorse stanziato.

PROGRAMMA "GARANZIA DI OCCUPABILITA' DEI LAVORATORI" (GOL) (art. 1 commi 324-325)

È istituito il programma nazionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali «Garanzia di occupabilità dei lavoratori» (GOL), finalizzato ad incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro dei beneficiari del Reddito di cittadinanza, dei disoccupati percettori di Naspi, dei lavoratori in cassa integrazione in transizione attraverso politiche attive basate sulle specifiche esigenze.

LAVORATORI FRAGILI E CON DISABILITA' GRAVE (art. 1 comma 481)

Sono nuovamente previste dal 1° gennaio 2021 e sino al 28 febbraio 2021 le misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave (di cui all'art. 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 27/2020, c.d. Cura Italia) con equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero e previsione dell'esercizio dell'attività lavorativa in smartworking anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

PROROGA APE SOCIALE (art. 1 commi 360-361)

È estesa al 31 dicembre 2021 l'indennità a carico dell'INPS di anticipazione del trattamento pensionistico denominato APE sociale

PROROGA OPZIONE DONNA (art. 1. comma 336)

E' stato prorogato fino al 31.12.2021 l'istituto per il pensionamento anticipato delle donne (cd. opzione donna).

Ciò comporta la possibilità di accedere alla pensione, calcolata in questo caso interamente con il sistema contributivo, per le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2020 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome. Il predetto requisito di età anagrafica non viene adeguato agli incrementi alla speranza di vita.

Per ulteriori informazioni le Aziende interessate possono rivolgersi al Servizio Lavoro (Rimini 0541/352311, Ravenna 0544/210411, Forlì Cesena 0543/727701)