UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

News - 13/01/2021

Lavoro – Previdenza: Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 per il Bilancio 2021 pubblicata in Gazzetta Ufficiale, in vigore dal 1° gennaio 2021. - Principali novità in materia di lavoro.

Principali novità in materia di lavoro.

Sgravi contributivi per l'assunzione di giovani under 36 (art. 1, commi 10-15)
La norma modifica per il biennio 2021 e 2022 la disciplina dell'esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 36 previsto dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge n. 205/2017). In particolare, si prevede per le nuove assunzioni di soggetti che non abbiano ancora compiuto 36 anni di età a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022, che l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 107, della Legge di Bilancio 2018, sia riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro annui.

Inoltre, 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.
La misura spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei 9 mesi successivi, 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 è concesso nel rispetto della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020) e l'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Sgravio contributivo per l'assunzione di donne (art. 1, commi 16-19)
Per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di donne effettuate nel 2021 e nel 2022 l'esonero già previsto dall'art. 4, Legge n. 92/2012 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 precedenti e sono concesse ai sensi del Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 e subordinate all'autorizzazione della Commissione europea.

Rientro al lavoro delle madri lavoratrici (art. 1, comma 23)
Al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, viene incrementato di 50 milioni di euro per il 2021 il Fondo per le politiche della famiglia per il sostegno a misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto. L'attuazione della misura è demandata alla decretazione interministeriale.

Congedo di paternità (art. 1, commi 25 e 363)
La norma eleva da 7 a 10 giorni la durata obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità per il 2021 ed estende il congedo obbligatorio e facoltativo ai casi di morte perinatale.
E' inoltre previsto 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.

Decontribuzione Sud (art. 1, commi 161-169)

E’ previsto un esonero contributivo per il periodo 2021-2029 in favore dei datori di lavoro del settore privato che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, pari:

- Al 30% dei contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- Al 20% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- Al 10% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Per il periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021, la misura è concessa in conformità al Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19, mentre per il periodo successivo (1° luglio 2021-31 dicembre 2029) è subordinata all’autorizzazione della Commissione europea.

Rinnovo e proroga dei contratti a tempo determinato (art. 1, comma 279)
Risulta confermata la proroga al 31 marzo 2021 della facoltà di prorogare o rinnovare i contratti a termine, senza causale, per una sola volta e per un periodo massimo di 12 mesi (ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi).

Proroga Ammortizzatori Covid ed esonero contributivo alternativo agli stessi (art. 1, commi 299-308; 312-314)
E’ prevista 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 che riguardino lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021. Tali 12 settimane, esenti dal pagamento del contributo addizionale, 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.

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del Decreto Ristori collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste.

La norma riconosce ai datori di lavoro che non richiedano i suddetti interventi 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.

Blocco dei licenziamenti fino al 31 marzo (art. 1, commi 309-311)
E’ esteso 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.

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 ai quali è comunque riconosciuta l’indennità di disoccupazione Naspi.

Politiche attive e assegno di ricollocazione (art. 1, commi 324-327)
Al fine di favorire la transizione occupazionale mediante il potenziamento delle politiche attive del lavoro e di sostenere il percorso di riforma degli ammortizzatori sociali, viene istituito un fondo per l’attuazione di misure relative alle politiche attive con una dotazione di 500 milioni di euro nell'anno 2021.
Per l’anno 2021 viene istituito un programma denominato «Garanzia di occupabilità dei lavoratori» (GOL), quale programma nazionale di presa in carico finalizzata all’inserimento occupazionale, mediante l’erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro, nell’ambito del patto di servizio di cui all’articolo 20 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Entro 60 giorni è prevista l'emanazione di un decreto ministeriale che definisca le prestazioni connesse al GOL.
Nelle more dell'istituzione del programma nazionale GOL, per l'anno 2021, l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, è riconosciuto dal Centro per l'impiego anche a coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- collocazione in cassa integrazione guadagni ai sensi dell'articolo 24-bis del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148;
- sospensione del rapporto di lavoro e collocazione in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività;
- percezione della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI) e dell'indennità mensile di disoccupazione da oltre quattro mesi.

Contratto di espansione interprofessionale (art. 1, comma 349)
La norma proroga al 2021 la possibilità di avviare una procedura di consultazione sindacale finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione estendendone l'applicazione anche alle imprese con almeno 500 dipendenti (in luogo dei 1.000 prima previsti). Lo strumento è attivabile anche dalle imprese con almeno 250 dipendenti nel caso in cui le stesse attuino un accompagnamento a pensione per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza pensionistica utile.

A tale ultimo riguardo, è previsto, per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, che il datore di lavoro riconosca per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS. Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.
Per l'intero periodo di spettanza teorica della NASPI al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione della stessa NASPI. Inoltre, il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.
Per le aziende che occupano più di 1.000 dipendenti, a fronte di un impegno ad assumere un lavoratore ogni 3 in uscita, viene alleggerito il costo legato al prepensionamento.

Disposizioni in materia pensionistica (art. 1, commi 336, 339, 345, 350)
E' prevista la proroga di Opzione donna per il 2021 per le lavoratrici con 58 anni di età (59 se autonome) e 35 anni di contributi maturati entro il 31 dicembre 2020. Viene confermata a tutto il 2021 la sperimentazione della cosiddetta Ape sociale che consente di percepire un'indennità in attesa della maturazione dei requisiti pensionistici per alcune categorie di lavoratori svantaggiati.

Viene estesa fino al 2023 la c.d. isopensione per i lavoratori che raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.
Viene poi prevista una novità pensionistica di vantaggio riguardante il contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico per cui 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.

Lavoratori fragili (art. 1, commi 481-484)
Riguardo al tema dei c.d. lavoratori fragili, si estende al periodo dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021 l'applicazione delle disposizioni previste dal DL Cura Italia (art. 26, co. 2 e 2-bis). Tali disposizioni prevedono: *i)* l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità; *ii)* che i lavoratori fragili svolgano di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Sito di provenienza: UNINDUSTRIA - https://www.un-industria.it