

Le principali novità in materia di lavoro

LEGGE DI BILANCIO 2021 N. 178/2020

In vigore dal 1 gennaio 2021

CASSA INTEGRAZIONE COVID-19

Art. 1 comma 300

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga, di per una durata massima di dodici settimane.

Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria.

Nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.

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

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del decreto Ristori (dal 16 novembre al 31 gennaio 2020), che vengono collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1 gennaio 2021 sono imputati alle 12 settimane della Legge di bilancio 2021.

Non è previsto alcun contributo addizionale legato alla perdita di fatturato. I beneficiari delle 12 settimane comprendono anche i lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020, se in forza alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2021 (1 gennaio 2021).

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 è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge.

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, diversamente se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In fase di prima applicazione, i ter-

mini sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo.

Trascorsi i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

ESONERO CONTRIBUTIVO

Art.1 comma 306

Ai datori di lavoro privati che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico 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, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparamentato su base mensile.

BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Art.1 comma 309-310

Fino alla data del 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure previste per i licenziamenti collettivi, legge 23 luglio 1991, n. 223, e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già im-

piegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Fino alla del 31 marzo 2021 resta preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo (legge 15 luglio 1966, n.604), e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Le precedenti sospensioni e le preclusioni non si applicano nelle ipotesi di: licenziamenti per cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, con conseguente 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 accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, per i lavoratori che aderiscono al predetto accordo. (Ai lavoratori che aderiscono all'accordo lavoratori è riconosciuto il trattamento di NASPI) in caso di fallimento, quando non sia previsto

l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso 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.

POTENZIAMENTO DELLE POLITICHE ATTIVE

Art. 1 comma 324

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, è istituito un fondo denominato «Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive» rientranti tra quelle ammissibili dalla Commissione europea nell'ambito del programma React EU attraverso una dotazione di 500 milioni di euro nell'anno 2021.

Nei limiti delle risorse residue è 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.

CONTRATTI A TERMINE SENZA CAUSALE

Art. 1 comma 279

La sospensione dei vincoli del decreto «Dignità» è spostata fino alla data del 31 marzo 2021, data entro la quale si potranno prorogare o rinnovare a determinate condizioni i contratti a ter-

mini e di somministrazione senza l'opposizione della causale.

Possibilità che la norma consente una sola volta, pertanto coloro che hanno già utilizzato in precedenza la cosiddetta proroga non può farvi ricorso.

Proroga che comunque non può superare i 12 mesi e il rapporto di lavoro non può comunque superare i 24 mesi. L'accordo deve essere sottoscritto entro il 31 marzo 2021.

CONTRATTO DI ESPANSIONE D.LGS 148/2015

Art. 1 comma 349

Rispetto al contratto di espansione introdotto nel 2019, vengono introdotte alcune modifiche sempre con l'obiettivo orrire il ricambio generazionale e rendere possibile per le grandi imprese con più di 1.000 dipendenti processi di riorganizzazione e reindustrializzazione attraverso lo sviluppo di nuove competenze professionali.

Esclusivamente per l'anno 2021, il limite occupazionale delle aziende che potranno utilizzare il contratto di espansione, riguarderà quelle con organico non inferiore a 500 unità (che potranno ricorrere alla cassa integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro) è a quelle di organico non inferiore a 250 unità, nel caso in cui le stesse accompagnino le nuove assunzioni a uno scivolo per i lavoratori più vicini all'età pensionabile.

Per i lavoratori che si trovino a non

più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano nel caso in cui le stesse accompagnino le nuove assunzioni a uno scivolo per i lavoratori più vicini all'età pensionabile. Maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata nell'ambito di accordi di non opposizione (attraverso l'esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati), il datore di lavoro riconosce 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, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro è tenuto a versare 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 dell'indennità mensile di disoccupazione. 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 in costanza di NASpI.

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, e che, all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere, si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro, di, opera per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpI al lavoratore.

ISOPENSIONE

Art. 1 comma 345

Viene esteso fino al 2023 la possibilità per i lavoratori interessati da eccedenze di personale di accedere al pensionamento anticipato qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Il trattamento non sarà rivalutato, né da diritto all'assegno del nucleo familiare, inoltre non è reversibile a fronte del decesso del lavoratore in prepensionamento.

LAVORATORI FRAGILI

Art. 1 commi da 481 a 484

Si estende al periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto Cura Italia che prevedono 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.

Inoltre, è stato disposto che i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

ASSUNZIONI GIOVANI UNDER 35

Art. 10 comma 10

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo in-

determinato effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'articolo, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 € annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

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.

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 nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

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

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE

Art. 1 commi da 16 a 19

Per le assunzioni di lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022 viene

presvisto 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 € annui.

Le assunzioni devono determinare 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.

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

CONGEDO PATERNITÀ

Art. 1 commi 25 - 363 - 364

Viene esteso il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo ai casi di morte perinatale.

Elevata da 7 a 10 giorni la durata obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità per il 2021.

Il padre potrà 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 da 161-169

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

Lo sgravio è così previsto:

- 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° luglio 2021-31 dicembre 2029 l'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.