

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI

05 Gennaio 2021

Alle aziende associate

LEGGE DI BILANCIO 2021: LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

E' stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020). Presentiamo con questo contributo le principali novità in materia di lavoro, lasciando eventuali approfondimenti a circolari successive.

STABILIZZAZIONE DELLE DETRAZIONI PER LAVORO DIPENDENTE

La Legge di Bilancio ha prorogato anche per l'anno 2021 il cuneo fiscale previsto a favore dei lavoratori dipendenti. Si è reso necessario in realtà, dopo l'approvazione della Legge di Bilancio, emanare nella giornata del 30 dicembre anche un decreto legge, con il quale viene rivista al rialzo l'ulteriore detrazione prevista per i soggetti con redditi da 28.000 a 40.000 euro. La correzione si è resa necessaria a causa di una svista del legislatore che rischiava di creare anche dei problemi con le risorse stanziare in bilancio.

La detrazione spetta, per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2021, nei seguenti importi:

- 960 euro, aumentata del prodotto tra 240 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro;
- 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro ma non a 40.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.

In definitiva, così come previsto per il bonus per i lavoratori con redditi fino a 28.000 euro, anche per coloro i quali si ritrovano nel "range" reddituale 28.000-40.000 euro, le misure base della detrazione sono raddoppiate dal 1° gennaio 2021.

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI UNDER 36

Si prevede, per le nuove assunzioni di giovani fino a 35 anni (non devono avere compiuto i 36 anni alla data dell'assunzione) 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, già previsto dall'art. 1, commi da 100 a 105 e 107 della Legge di Bilancio 2018, sia riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro annui (in luogo dei valori già previsti a regime, pari al 50% e a 3.000 euro su base annua).

Per le assunzioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'esonero contributivo di cui sopra è poi riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi.

L'esonero contributivo spetta tuttavia a determinate condizioni:

- possono beneficiarne solo i giovani under 36 che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso o con altro datore di lavoro;
- 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'esonero contributivo non spetta se l'assunzione va a violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a tempo determinato;
- l'esonero contributivo non spetta se il datore di lavoro (o l'azienda utilizzatrice nel caso di somministrazione di lavoro) ha in atto delle sospensioni dal lavoro legate ad una crisi o ad una riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione di lavoro, puntino ad assumere lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello dei lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive);
- l'esonero contributivo non spetta per i lavoratori che sono stati licenziati, nei sei mesi precedenti l'assunzione, da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o che utilizza il lavoratore in somministrazione.

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

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE

Per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di donne effettuate nel 2021 e nel 2022, è riconosciuto un esonero nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, 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.

L'esonero contributivo spetta tuttavia a determinate condizioni:

- le donne da assumere devono essere disoccupate da almeno 24 mesi, oppure senza un impiego regolarmente retribuito da 6 mesi, se risiedono in aree svantaggiate (le regioni del Sud) o se sono destinate a settori con una forte disparità occupazionale di genere (si tratta di settori che sono individuati annualmente con un apposito decreto del Ministero del Lavoro);

www.confapiemilia.it - info@confapiemilia.it

BOLOGNA
MODENA
PARMA
REGGIO EMILIA

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna
Via Tacito, 40 - 41123 Modena
Via Toscana 45/1 - 43123 Parma
Via Brodolini, 3 - 42124 Reggio Emilia

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812

- le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

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

RISORSE PER IL RIENTRO AL LAVORO DELLE LAVORATRICI MADRI

Viene incrementato, al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia, il “Fondo per le Politiche della Famiglia” per l'anno 2021 di 50 milioni di euro. Questi fondi sono destinati a valorizzare le misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.

Le modalità di attribuzione delle risorse stanziare verranno definite da un apposito decreto interministeriale.

CONGEDO DI PATERNITA'

Viene prorogato il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente (congedo introdotto per la prima volta e in via sperimentale dall'art. 4, comma 24, lettera a, della legge n. 92/2012) la cui durata, per il 2021, viene elevata da 7 a 10 giorni.

Si dispone poi che, anche per il 2021, il padre possa astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre ed in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante alla stessa.

Possono fruire del congedo obbligatorio (anche in via non continuativa) i padri lavoratori dipendenti, anche adottivi e affidatari, entro e non oltre il quinto mese di vita dalla nascita o dall'adozione e affidamento e anche in caso di morte perinatale. La durata del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, non subisce variazioni nei casi di parto plurimo.

Il padre lavoratore dipendente, per poter usufruire dei giorni di congedo deve:

- comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date di fruizione in caso di pagamento a conguaglio;
- presentare domanda online all'Inps, nei casi di pagamento diretto da parte dell'Istituto.

DECONTRIBUZIONE SUD

Viene 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, Sicilia.

Lo sgravio è 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.

La misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

RINNOVO E PROROGA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Viene disposta fino al 31 marzo 2021, la possibilità di rinnovare o prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni fissate originariamente dall'art. 19, comma 1, del D.lgs n. 81/2015 (esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività di impresa; esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro; esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria dell'impresa).

PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI PER COVID

Vengono concesse alle aziende altre 12 settimane dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga previsti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid 19. Queste 12 settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra:

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

Le 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con la causale Covid 19.

Viene disposto che i periodi precedentemente richiesti ed autorizzati ai sensi dell'art. 12 del DL n. 137/2020 ("Decreto Ristori") collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste.

Tutti i predetti benefici sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 ed in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021).

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER COVID

Viene riconosciuto ai datori di lavoro privati (ad esclusione del settore agricolo) che non richiedono i suddetti interventi di integrazione salariale, 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 su base mensile.

BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Viene esteso fino al 31 marzo 2021 il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ed a licenziamenti collettivi (le procedure eventualmente in corso rimangono sospese fino alla data del 31 marzo). 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 di attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 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: a detti lavoratori è riconosciuta comunque l'indennità di disoccupazione (Naspi).

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Si tratta di uno strumento sorto nel 2019 per favorire il ricambio generazionale ed accompagnare le grandi imprese coinvolte da processi di riorganizzazione e di reindustrializzazione verso lo sviluppo di nuove competenze e professionalità.

Tale strumento viene ora prorogato per l'anno 2021, estendendone l'applicazione anche alle imprese con almeno 500 dipendenti (in luogo dei 1.000 dipendenti finora previsti). Esso sarà inoltre attivabile anche dalle imprese con almeno 250 unità nel caso in cui le stesse accompagnino le nuove assunzioni con uno scivolo per i lavoratori più vicini all'età pensionabile.

TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

Viene estesa dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 26, commi 2 e 2 bis, del "Decreto Cura Italia" (DL n. 18/2020), 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.

Viene inoltre disposto che i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (smart-working), 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.

DISPOSIZIONI IN MATERIA PENSIONISTICA

Viene prorogata anche per il 2021 “Opzione Donna”. Essa riguarda la possibilità di accedere alla pensione per le lavoratrici che, entro il 31-12-2020, hanno raggiunto i 58 anni di età e i 35 anni di contributi (per le autonome il requisito anagrafico è di 59 anni). Dal perfezionamento del requisito occorre poi attendere 12 mesi di finestra mobile (che sale a 18 mesi per le autonome). Con l’opzione le lavoratrici accettano il calcolo interamente contributivo del proprio assegno pensionistico, anche per le anzianità precedenti il 1996.

Viene prorogata anche per il 2021 la così detta “Ape Sociale”. Si tratta di un beneficio concesso a lavoratori che si trovano in certe determinate condizioni (le regole attuative sono contenute nel Dpcm n. 88/2017), i quali possono così ottenere un anticipo della pensione a condizioni più vantaggiose e senza dover sopportare i costi legati alla restituzione dell’Ape volontaria.

Viene prorogata fino al 2023 la possibilità di accedere alla così detta “Isopensione”. L’art. 4 della legge n. 92/2012 ha introdotto la possibilità di accedere anticipatamente alla pensione di vecchiaia a favore dei lavoratori più vicini alla pensione stessa, attraverso la stipulazione di specifici accordi sindacali tra i datori di lavoro con più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali. Sulla base di questi accordi (che vanno trasmessi all’Inps per la validazione), il lavoratore dipendente chiude il rapporto di lavoro con una risoluzione consensuale o attraverso un vero e proprio licenziamento collettivo, a condizione che raggiunga i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato (escludendo tutti gli accessi derogatori come “Quota 100” o “Opzione Donna) entro il periodo di esodo. L’”Isopensione” garantisce ai dipendenti (inclusi i dirigenti) che aderiscono al prepensionamento, due tipi di prestazione: un assegno a carico del datore di lavoro di importo pari al trattamento di pensione calcolato al momento dell’esodo; il datore di lavoro versa all’Inps una contribuzione correlata piena, totalmente a suo carico, pari al 33% dell’imponibile previdenziale maturato nelle ultime 208 settimane prima della chiusura del rapporto di lavoro. Questi contributi aumenteranno la vera e propria pensione che il lavoratore potrà richiedere alla fine del prepensionamento e saranno versati, o fino alla maturazione dei requisiti della pensione anticipata, o fino all’età richiesta per la maturazione della pensione di vecchiaia. Durante l’accompagnamento alla pensione, i lavoratori potranno intraprendere un’attività di lavoro autonomo e dipendente e cumulare così, senza alcuna restrizione, i redditi, sommando anche gli ulteriori contributi accantonati nelle gestioni di riferimento.

L’”Isopensione” non sarà rivalutata né darà diritto agli assegni per il nucleo familiare; essa inoltre, non è reversibile ai superstiti a fronte del decesso del lavoratore in prepensionamento.

Per ogni ulteriore chiarimento la Nostra Area Lavoro - Relazioni Sindacali (Dott. Federico Vecchi – Tel. 059/894811 – Mail: f.vecchi@confapiemilia.it) è a Vostra disposizione.

Cordiali saluti

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

