

Spett.le società
c.a. Amm.ne del Personale

Assago, 11 gennaio 2021

Legge n. 178/2020: Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023.

Segnaliamo che sul Supplemento Ordinario n. 46 della G.U. n. 322 dello scorso 30 dicembre 2020, è stata pubblicata la Legge n. 178/2020 riguardante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023.

La norma contiene numerose disposizioni di interesse giuslavoristico che commentiamo nelle seguenti schede, così suddivise:

1. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER GIOVANI E DONNE (COMMI 10-19);
2. SOSTEGNO AL RIENTRO AL LAVORO DELLE LAVORATRICI MADRI E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DEI TEMPI DI CURA DELLA FAMIGLIA, NONCHÉ SOSTEGNO ALLE MADRI CON FIGLI DISABILI (COMMI 23-26);
3. RINNOVO DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (COMMA 279);
4. FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DELLE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA (COMMA 290);
5. ESTENSIONE DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (COMMI 300-305);
6. ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO CHE NON FANNO RICHIESTA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (COMMI 306-308);
7. BLOCCO DEI LICENZIAMENTI (COMMI 309-311);
8. PROGRAMMA «GARANZIA DI OCCUPABILITÀ DEI LAVORATORI» (GOL) (COMMI 324-325);
9. CONTRATTO DI ESPANSIONE INTERPROFESSIONALE (COMMA 349);
10. CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ (COMMA 363);
11. MISURE IN FAVORE DEI LAVORATORI FRAGILI E CON DISABILITÀ GRAVE (COMMA 481);

Nel rappresentarVi, come di consueto, la nostra disponibilità ad assisterVi per quanto di Vostro specifico interesse, cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)

1. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER GIOVANI E DONNE (COMMI 10-19)

Incentivo assunzione giovani.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato e di trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine (con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori domestici), effettuate negli anni 2021 e 2022 è previsto l'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi 100 e seguenti della Legge n. 205/2017,

- nella misura del 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro;
- per un periodo massimo di 36 mesi;
- nel limite massimo di 6.000 euro annui.

L'esonero in commento è altresì riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Si segnala inoltre che l'esonero è subordinato alla preventiva autorizzazione della Commissione Europea, in quanto l'incentivo è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, è fruibile dai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione (o la trasformazione), né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi (ex Legge n. 223/1991) nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva, e soggiace infine al rispetto di quanto previsto dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 ovvero:

- a) non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- c) non spetta se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) non spetta con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento ai contratti di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione del contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

Si rammenta infine che l'esonero contributivo previsto dalla norma in commento non è fruibile in caso di conferma in servizio dell'apprendista ovvero in caso di alternanza scuola lavoro (di cui ai commi 106 e 108 della Legge n. 205/2017).

Incentivo assunzione donne.

In via sperimentale, per l'assunzione di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, è possibile beneficiare dell'esonero contributivo di cui all'art. 4, commi 9-11 della Legge n. 92/2012 (cd. "Legge Fornero") nella misura del 100% e nel limite massimo di 6.000 euro annui.

Trattasi dell'esonero che la "Legge Fornero" ha previsto per le assunzioni di lavoratrici donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti UE e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento), nonché di lavoratrici donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'esonero è concesso per periodo massimo di 12 mesi in caso di assunzione a termine, elevati a 18 in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato.

Le assunzioni in esame, per poter beneficiare dell'esonero in titolo 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. Tale incremento deve essere considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate/collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo deve essere ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore contrattuali pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno previste dal CCNL di riferimento.

Si rammenta infine che anche questo esonero (come quello trattato al precedente paragrafo) è subordinato alla preventiva autorizzazione della Commissione Europea.

2. SOSTEGNO AL RIENTRO AL LAVORO DELLE LAVORATRICI MADRI E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DEI TEMPI DI CURA DELLA FAMIGLIA, NONCHÉ SOSTEGNO ALLE MADRI CON FIGLI DISABILI (COMMI 23-26)

Rientro al lavoro delle lavoratrici madri

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, il Fondo per le politiche della famiglia, per le politiche giovanili e per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (articolo 19, comma 1, del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248) per l'anno 2021, è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto. Le modalità di ripartizione delle suindicate risorse saranno individuate con un apposito decreto interministeriale.

Congedo di paternità obbligatorio

Il congedo obbligatorio retribuito (a carico dell'INPS nella misura pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio (oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale), a favore del padre lavoratore dipendente è prorogato anche per l'anno 2021 -per i figli nati o adottati dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021- e la sua durata massima è estesa a 10 giorni (anziché 7), da fruire anche in modo non continuativo

Anche per l'anno 2021, inoltre, è prevista la possibilità per il lavoratore padre di fruire di 1 ulteriore giorno di congedo -previo accordo con la madre- in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

3. RINNOVO DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (COMMA 279)

Come è noto, l'art. 93, comma 1 del DL n. 34/2020 (cd. "Decreto Rilancio"), come sostituito dall'art. 8, comma 1 del DL n. 104/2020 (cd. "Decreto Agosto") aveva disposto che: *"In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile 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 di cui all'articolo 19 comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81."*

Il comma 279 della disposizione in commento estende al 31 marzo 2021 la possibilità per i datori di lavoro della proroga/rinnovo dei contratti a tempo determinato:

- ✓ senza indicazione della causali giustificative (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria);
- ✓ per un periodo massimo di 12 mesi (quindi anche oltre la fine dell'anno 2020) e per una sola volta (indipendentemente che si tratta di proroga o rinnovo), fatta salva la durata massima complessiva di 24 mesi;
- ✓ tramite sottoscrizione del contratto non successiva al 31 marzo 2021.

Di conseguenza, i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza di causali, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, mediante un atto di proroga o rinnovo che sia stipulato entro il 31 marzo 2021.

Nota bene:

Trattandosi del mero differimento del termine temporale di utilizzo (dal 31 dicembre 2020 al 31 marzo 2021), qualora il datore di lavoro abbia già usufruito di tale proroga/rinnovo acausale in forza di quanto disposto dal "Decreto Agosto", non sarà possibile la stipula di un ulteriore atto di proroga o rinnovo.

4. FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DELLE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA (COMMA 290)

Per l'anno 2021 sono stanziati ulteriori risorse -pari a 180 milioni di euro- che confluiranno nel Fondo Sociale per Occupazione e Formazione al fine di completare i piani di recupero occupazionale nelle aree di crisi industriale complessa, destinate ai trattamenti di Cassa Integrazione Straordinaria e di mobilità in deroga.

In particolare, dette risorse andranno a finanziare i trattamenti:

- di CIGS (art. 44, comma 11-bis del D.Lgs n. 148/2015)
- di mobilità in deroga (art. 53-ter del DL n. 50/2017) a favore dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa.

Con riferimento, invece, agli interventi di CIGS e CIGD nelle aree di crisi industriale complessa che nell'anno 2020 non sono stati autorizzati per mancanza di coperture finanziarie, la disposizione in commento istituisce un apposito fondo di sostegno al reddito al fine di garantirne la copertura.

Il Ministero del Lavoro, di concerto con quello dell'Economia e delle Finanze adotterà un decreto entro 30 giorni dall'entrata in vigore della Legge in titolo, al fine di stabilire criteri e modalità di riparto dei fondi stanziati tra le regioni.

5. ESTENSIONE DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (COMMI 300-305)

La norma in esame prevede la concessione di un ulteriore periodo di 12 settimane di:

- ✓ Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO);
- ✓ Assegno ordinario (FIS);
- ✓ Cassa Integrazione in Deroga (CIGD),

a favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Tale periodo di 12 settimane costituisce -ad oggi- la durata massima che può essere richiesta con causale "COVID-19" nei seguenti periodi:

per i trattamenti di CIGO

- tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021;

per i trattamenti di FIS e CIGD

- tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario e di CIGD.

Anche in questo caso trova applicazione il meccanismo di "azzeramento" dei precedenti periodi stanziati, già previsto dai Decreti "Agosto" e "Ristori". Infatti, gli eventuali periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del D.L. n. 137/2020 (Decreto Ristori), pari al massimo a 6 settimane, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane previste dalla Legge in commento.

Gli ulteriori trattamenti qui commentati sono riconosciuti in favore dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore della legge in esame, ovvero al 1° gennaio 2021.

Per quanto riguarda i termini di presentazione delle domande nonché dei modelli SR41, restano confermati i termini di invio già previsti -in ultimo- dal D.L. n. 137/2020, ovvero entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

In sede di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021 (dunque, entro il 28 febbraio 2021).

6. ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO CHE NON FANNO RICHIESTA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (COMMI 306-308)

La disposizione in commento estende inoltre l'esonero -originariamente introdotto dall'articolo 3 del DL n. 104/2020- dal versamento dei contributi previdenziali a favore dei datori di lavoro privati (con esclusione di quelli del settore agricolo) che non richiedono i nuovi periodi di trattamento di integrazione salariale, ovvero le ulteriori 12 settimane di cui al precedente paragrafo 5.

I datori di lavoro in questione potranno beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di **8 settimane** da fruire **entro il 31 marzo 2021**, nei limiti delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e di giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

I datori di lavoro privati che abbiano già richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14 del DL n. 137/2020 ma che adesso necessitano invece di accedere alle ulteriori 12 settimane di integrazione salariale potranno -se di interesse- rinunciare alla frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare la domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale concessi dalla norma in commento.

7. BLOCCO DEI LICENZIAMENTI (COMMI 309-311)

I commi da 309 a 311 estendono **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).

Come espressamente previsto al comma 311, **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: a detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi).

8. PROGRAMMA «GARANZIA DI OCCUPABILITÀ DEI LAVORATORI» (GOL) (COMMI 324-325)

Al comma 324 dell'art. 1 si riaffaccia la possibilità dell'**assegno di ricollocazione** per i lavoratori in cassa integrazione o che hanno esaurito la NASPI. Grazie ad un nuovo programma europeo React EU viene infatti istituito un **nuovo Fondo presso il Ministero del lavoro**, destinato ad essere gestito da ANPAL, che prevede un nuovo programma nazionale di misure di politiche attive per il lavoro, denominato GOL: "Garanzia di occupabilità dei lavoratori", con precorsi di formazione, orientamento e sostegno alla ricollocazione.

Le modalità attuative specifiche dovranno essere definite da un decreto del ministero del lavoro di concerto con il ministero dell'economia entro il 1° marzo 2021.

9. CONTRATTO DI ESPANSIONE INTERPROFESSIONALE (COMMA 349)

Il comma 349 - intervenendo sull'articolo 41 del D.Lgs. n. 148/2015 - **proroga al 2021** l'operatività del contratto di espansione, estendendone l'applicazione anche alle **imprese con almeno 500 dipendenti** (in luogo dei 1.000 finora previsti). Tale strumento sarà attivabile anche dalle imprese **con almeno di 250 unità** nel caso in cui le stesse accompagnino le nuove assunzioni a uno scivolo per i lavoratori più vicini all'età pensionabile.

Per le aziende che **occupano più di 1.000 dipendenti**, a fronte di un impegno ad assumere un lavoratore ogni 3 in uscita, viene ulteriormente alleggerito il costo legato al prepensionamento.

10. CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ (COMMA 363-364)

Con il comma 363 viene elevata **da 7 a 10 giorni** la durata obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità per il 2021.

Il comma 364 dispone, inoltre, 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.

11. MISURE IN FAVORE DEI LAVORATORI FRAGILI E CON DISABILITÀ GRAVE (COMMA 481)

Con i 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 (D.L. 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. 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.
