

Oggetto: Newsletter del 4 gennaio 2021

Legge di Bilancio 2021: le novità per imprese e lavoro

Il testo della Legge di Bilancio 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2020, subito dopo l'approvazione definitiva da parte del Senato.

La manovra quest'anno ha un valore di 40 miliardi.

Di seguito vengono passate in rassegna le principali novità per imprese e lavoro.

Esonero contributivo per assunzione di under 35 e donne

Per le assunzioni a tempo indeterminato o trasformazione di contratti a tempo determinato effettuate nel biennio 2021-2022 di soggetti al primo rapporto di lavoro a tempo indeterminato che non abbiano compiuto 36 anni è previsto l'esonero del 100% dei contributi previdenziali nel limite annuo di 6000 euro.

Per le aziende operanti nel mezzogiorno la durata dell'esonero è di 48 mesi, mentre nel resto d'Italia è di 36 mesi.

Si tratta di una misura già presente nel nostro ordinamento da tre anni, con la differenza che in precedenza l'esonero era pari al 50% dei contributi previdenziali e comunque nel limite annuo di 3.000 euro.

Le condizioni essenziali che si devono verificare perché si possa accedere all'esonero sono l'età massima (35 anni e 364 giorni) e che il soggetto da assumere o da trasformare a tempo indeterminato non abbia mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella sua vita lavorativa con qualsiasi datore di lavoro sul territorio nazionale.

Si tratta di un esonero che non rientra nei limiti previsti dalla regolamentazione europea per il "de minimis".

L'azienda può accedere all'esonero se in regola con il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e con il rispetto della contrattazione collettiva di riferimento per il settore di attività.

Inoltre, l'esonero spetta a patto che l'azienda non abbia proceduto a licenziamenti nei 6 mesi precedenti l'assunzione/trasformazione, né procedano a licenziamenti nei 9 mesi successivi, con riferimenti a profili inquadrati nella medesima qualifica (impiegato/operaio) nella stessa unità produttiva.

Per le assunzioni di donne di qualsiasi età effettuate nel biennio 2021 e 2022 è riconosciuto l'esonero del 100% dei contributi previdenziali nel limite annuo di 6000 euro.

L'esonero in questione ha differente durata. Di 12 mesi nel caso di contratto a tempo determinato, di 18 mesi nel caso di contratto a tempo indeterminato.

Affinché possa essere riconosciuto l'esonero, l'assunzione o trasformazione deve realizzare un incremento occupazionale netto rispetto al personale occupato nei 12 mesi precedenti.

Le donne la cui assunzione consente di accedere a questo esonero devono risultare disoccupate e non aver avuto negli ultimi sei mesi precedenti l'assunzione un rapporto di lavoro di durata uguale o superiore a 6 mesi.

Si tratta di un esonero che non rientra nei limiti previsti dalla regolamentazione europea per il "de minimis".

L'azienda può accedere all'esonero se in regola con il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e con il rispetto della contrattazione collettiva di riferimento per il settore di attività.

Esonero contributivo Partite Iva e professionisti

Ai titolari di partita IVA e professionisti iscritti ad ordini che nel 2019 abbiano percepito un reddito non superiore a 50.000 euro e che nel 2020 abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi uguale o superiore al 33% è riconosciuto un esonero parziale dei contributi previdenziali.

Esonero contributivo giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli

Viene prorogato alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021 l'esonero contributivo previsto dall'articolo 1, comma 503, della legge di Bilancio 2020 (legge n. 160/2019) a favore dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali (IAP) con età inferiore a 40 anni. Il beneficio, in particolare, consiste nell'esonero nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi di attività, dal versamento della contribuzione della quota per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) e del contributo addizionale di cui all'articolo 17, comma 1, della legge n. 160/1975, cui è tenuto l'imprenditore agricolo professionale e il coltivatore diretto per l'intero nucleo.

Decontribuzione SUD

Viene confermata fino al 30 giugno 2020, la riduzione generalizzata della contribuzione previdenziale già in atto negli ultimi 3 mesi del 2020.

La riduzione del 30% viene confermata alle stesse condizioni e, pertanto, per poterne fruire è necessario essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali ed

assistenziali, con l'applicazione del contratto collettivo, con le misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si ricorda inoltre che la misura rientra tra quelle ricadenti nei limiti comunitari del "de minimis".

La legge di bilancio prevede che tale riduzione venga confermata fino al 2029 a scalare fine ad arrivare nell'ultimo biennio ad un valore pari al 10%.

La previsione deve, tuttavia, ricevere l'approvazione da parte della Commissione Europea.

Proroga CIG Covid

Al fine gli effetti negativi dovuti al prolungarsi dell'emergenza epidemiologica, i datori di lavoro che sospendono l'attività per cause ad essa riconducibili, nel 2021 possono fare richiesta di ulteriori 12 settimane di cassa integrazione ordinaria, in deroga o assegno ordinario.

Per le aziende rientranti nei trattamenti di cassa integrazione ordinaria (settori industria, edilizia) le dodici settimane devono collocarsi tra il 1° gennaio ed il 31 marzo 2021. Per coloro che possono avere accesso ai trattamenti in deroga (commercio sotto i 5 dipendenti) e assegno ordinario (commercio da 6 dipendenti e artigiani) le dodici settimane devono collocarsi tra il 1° gennaio ed il 30 giugno 2021.

Per le aziende del settore agricolo il trattamento di integrazione salariale è previsto per la durata di 90 giornate collocate dal 1° gennaio al 30 giugno.

Ai benefici previsti dai trattamenti di integrazione salariale previsti per il 2021 rientrano tutti i dipendenti in forza al 30 dicembre 2020.

Ai datori di lavoro che non facciano richiesta di trattamenti di integrazione salariale nel 2021, ad esclusione di quelli del settore agricolo, è concesso un esonero contributivo pari alle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno 2020 per un valore massimo pari ad 8 settimane.

Blocco licenziamenti

Fino al 31 marzo 2021 resta preclusa la possibilità di avviare procedure di licenziamento collettivo o intimare licenziamenti individuali per motivi economici.

Restano possibili i licenziamenti a conclusione di procedimenti disciplinari; per superamento del periodo di comporto, i licenziamenti in caso di fallimento; a seguito di messa in liquidazione dell'azienda; nelle ipotesi di accordi con organizzazioni sindacali per uscite incentivate di personale.

Resto al Sud

Viene elevata da 45 a 55 anni l'età massima per l'accesso ai contributi a fondo perduto volti a promuovere la costituzione di nuove attività libero professionali o imprenditoriali da parte di giovani nelle regioni del Mezzogiorno

Fondo a sostegno dell'impresa femminile

Nella legge di Bilancio trovano spazio in più parti misure per ridurre il c.d. gender gap (differenza di genere) tra uomo e donna. Tra queste il fondo in questione che si prefigge di promuovere e sostenere l'avvio ed il rafforzamento dell'imprenditoria femminile e massimizzare il contributo qualitativo e quantitativo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese.

Congedo Paternità

Il congedo obbligatorio riconosciuto ai padri, anche affidatari, di figli nati nel 2021 è esteso da 7 a 10 giorni. Da quest'anno il congedo è riconosciuto anche in caso di morte perinatale.

Conferma trattamento integrativo e ulteriore detrazione lavoro dipendente

A partire dal 1° luglio 2020, il c.d. bonus renzi è stato sostituito dal trattamento integrativo di importo pari a 100 euro mensili per lavoratori con redditi fino a 28.000 euro, ed affiancato da un ulteriore detrazione fiscale a scalare dai 100 euro per i percettori di reddito da lavoro dipendente tra i 28.000 euro e 40.000 euro.

Assegno unico universale

Dal 1° luglio 2021 farà il suo ingresso l'assegno unico universale che si prefigge l'obiettivo di riformare in maniera organica tutti gli aiuti alle famiglie con figli e accorparli in un'unica misura assistenziale.

Per la prima volta anche ai lavoratori autonomi e professionisti verrà riconosciuto un supporto per figli a carico fino alla maggiore età.

Sarà il modello ISEE il parametro di riferimento per stabilire la misura dell'aiuto alle famiglie. Per le specifiche arriverà un provvedimento apposito nei prossimi mesi.

Disposizioni in materia pensionistica

Vengono prorogate per tutto il 2021 le misure "Opzione donna" che consiste in un'uscita anticipata dal lavoro con diritto a pensione per le donne con determinati requisiti anagrafici e contributivi e l'"Ape sociale" per soggetti con determinati requisiti che possono richiedere l'anticipo dell'assegno di pensione.

Il Decreto Legge n. 137/2020 entrato in vigore il 29 ottobre 2020, introduce il nuovo pacchetto di misure a sostegno di imprese, lavoratori e famiglie a seguito delle nuove misure di contenimento della diffusione del Covid-19 previste dal DPCM del 24 ottobre scorso.

Per i profili di competenza, il Decreto interviene sugli ammortizzatori sociali (CIG), sulla sospensione dei contributi e l'esonero per determinate attività, sulla proroga del blocco dei licenziamenti.

Proroga della CIG.

Sono concesse ulteriori 6 settimane ai datori di lavoro che al 16 novembre 2020 abbiano terminato le 18 settimane di CIG concesse con il D.L. n. 104/2020, c.d. decreto Agosto.

Pertanto per la generalità dei datori di lavoro è possibile richiedere ulteriori 6 settimane di CIG a partire dal 16 novembre, arrivando così a poter coprire con ammortizzatori sociali fino al 27 dicembre p.v.

Le ulteriori 6 settimane possono essere concesse solo una volta che siano state autorizzate interamente le prime 18 settimane.

I datori di lavoro che richiederanno le 6 settimane saranno tenuti al versamento di un contributo determinato raffrontando il fatturato del primo semestre 2019 con il primo semestre 2020. Il contributo sarà pari al 9% della retribuzione che sarebbe spettata in caso di riduzione di fatturato inferiore al 20%; pari al 18 della retribuzione che sarebbe spettata nel caso in cui la riduzione di fatturato non si sia verificata.

A chi non dovesse fare ricorso alla CIG per queste ulteriori settimane è concesso l'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 4 settimane e nei limiti delle ore di CIG fruite nel mese di giugno 2020.

Blocco dei licenziamenti

Il blocco dei licenziamenti per motivi economici già in vigore dal 17 marzo 2020, viene esteso fino al 31 gennaio 2021.

Tutti i lavoratori dipendenti sono, quindi, tutelati dai licenziamenti che trovano il loro fondamento in ragioni di natura oggettiva ed economica, del tutto estranee alla condotta tenuta dal dipendente stesso.

La norma compensa con ammortizzatori sociali emergenziali ed è definita come "parziale" in quanto, a fronte di un divieto che si estende fino al 31 gennaio 2021, mette in campo solo sei nuove settimane di ammortizzatore, decorrenti dal 16 novembre 2020.

Sono, tuttavia, fatti salvi casi eccezionali ovvero le 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o 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 riconosciuto il trattamento della NASpI).

Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

Ci si chiede se questa misura possa, in effetti, avere una qualche utilità per i lavoratori stessi.

A parere di chi scrive occorre distinguere a seconda che ci si trovi dinanzi a posti di lavoro che stanno attraversando un periodo di crisi, dai posti di lavoro che, domani, dopo l'emergenza coronavirus, spariranno comunque.

Davanti a posti di lavoro che, oggettivamente, non ci sono più, bisognerebbe avere più coraggio e permettere alle aziende di licenziare tali prestatori di lavoro i quali, invece di illudersi che tutto torni come prima, potrebbero accedere alla NASpI – magari rivista o allungata.

Resta, invece, consentito alle aziende licenziare per ragioni inerenti specifiche condotte del dipendente come i c.d. licenziamenti disciplinari ed il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Allo stesso modo, è consentito alle aziende in questa fase procedere ai licenziamenti per il mancato superamento del periodo di prova oppure per il superamento del periodo

di comportamento (nell'ambito del quale – ha precisato il Ministero del Lavoro – non va inclusa l'assenza da lavoro causa COVID-19).

Ulteriore sospensione versamenti. Esonero in agricoltura, produttori vino e birra.

Nell'ambito delle ulteriori misure urgenti a favore delle imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19, ha previsto la possibilità, per le aziende interessate dalle nuove misure restrittive, di sospendere i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la competenza del mese di novembre 2020.

Diversamente da quanto precedentemente previsto dai molteplici decreti legge emanati per far fronte alla pandemia, la sospensione potrà interessare solo talune categorie di imprese appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020 e che svolgono come attività prevalente una di quelle rientranti nei seguenti codici ATECO riportati nell'allegato 1 al predetto Decreto Ristori.

Il versamento della contribuzione sospesa, riferibile al mese di competenza novembre 2020, dovrà avvenire, ai sensi del successivo comma 3, senza l'applicazione di interessi e sanzioni, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o mediante rateazione fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021.

Altresì, in aggiunta alle modalità già note agli operatori del settore, viene prevista ex lege la decadenza dal beneficio della dilazione con il mancato pagamento di due rate anche non consecutive.

Inoltre, al fine di assicurare la tutela produttiva e occupazionale delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura 19, alle aziende appartenenti alle predette filiere, comprese le aziende produttrici di vino e birra, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro per il mese di novembre 2020.