

A tutti i Clienti

Loro sedi

Circolare n. 3/2020 del 2 marzo 2020

NOVITA' PER I DATORI DI LAVORO

- **Congedo di maternità esclusivamente dopo il parto**
- **Congedo obbligatorio del padre lavoratore**
- **Buoni pasto mense aziendali**
- **Incentivi apprendistato duale**
- **Riordino incentivi alle assunzioni**
- **Bonus assunzioni 2020 – incentivo “IO LAVORO”**

Congedo di maternità esclusivamente dopo il parto

L'art. 16 del Decreto Legislativo, comma 1.1 introdotto ex novo dall'art.1, comma 485 della Legge n. 145/2018, entrato in vigore il 1° gennaio 2019 riconosce alle lavoratrici:

in alternativa alle normali modalità di fruizione del congedo di maternità (due mesi prima la data del parto e tre mesi dopo)

la possibilità di astenersi dal lavoro per il periodo di assenza obbligatoria esclusivamente dopo il parto e fino al quinto mese successivo allo stesso;

l'esercizio di tale facoltà è subordinato al parere favorevole del medico specialista del Servizio sanitario nazionale e del medico competente alla prevenzione e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, i quali devono attestare che la scelta operata dalla futura madre non arrechi pregiudizio alla propria salute e a quella del nascituro.

Congedo obbligatorio del padre lavoratore

Per congedo obbligatorio di paternità si intende l'**obbligo** del padre lavoratore di astenersi dalla prestazione lavorativa. L'art. 1, comma 342 della legge n. 160 del 2019 ha previsto che per l'anno solare 2020 il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sia di 7 giorni.

Il padre che fruisce del congedo obbligatorio di paternità ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Il congedo obbligatorio di paternità costituisce un diritto autonomo del padre lavoratore e, pertanto i 7 giorni di astensione possono essere fruiti sia contemporaneamente che successivamente al congedo di maternità.

In ogni caso, sul lavoratore grava l'onere di effettuare una preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti almeno 15 giorni prima dei medesimi. Se il congedo è richiesto in occasione dell'evento nascita il preavviso si calcola sulla data presunta del parto.

A sua volta il datore di lavoro deve comunicare all'INPS le giornate di congedo fruito dal lavoratore attraverso Uniemens.

Esiste poi il congedo **facoltativo** di paternità e cioè il congedo di un giorno, da fruire in accordo con la madre e in sostituzione di una corrispondente giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Buoni pasto mense aziendali

La Legge n. 160/2019 prevede la modifica della lett. C) del comma 2 dell'art 51. Del TUIR stabilendo che non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di **euro 4** se rese in forma **cartacea** (prima euro 5,29) aumentato a **euro 8** (prima euro 7) se rese in forma **elettronica** (buoni pasto elettronici).

E' confermata la non imponibilità per:

- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro/gestite da terzi;
- le indennità sostitutive, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti
 - ✓ Ai cantieri edili;
 - ✓ Ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo;
 - ✓ Ad unità produttive ubicate in zone prive di strutture/servizi ristorazione.

Incentivi apprendistato duale

Con l'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020, la disciplina contributiva dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore subisce un'ulteriore modifica, al fine di promuovere l'occupazione giovanile.

In particolare, i contratti di **apprendistato duale** stipulati

- ✓ nel corso dell'anno 2020
- ✓ da parte di aziende che impiegano **fino a 9 addetti**

- ✓ godranno di uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ex articolo 1, comma 773, quinto periodo, della Legge n. 296/2006 (1,5%, 3% e 10%, rispettivamente per il primo, secondo e terzo anno di apprendistato)

Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Riordino incentivi alle assunzioni

L'articolo 1, comma 10 della Legge 160/2019 attua un importante **riordino degli incentivi alle assunzioni**, mediante l'estensione dell'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, di cui alla Legge n. 205/2017 anche alle **assunzioni degli under 35 avvenute nel 2019 e nel 2020**.

In particolare,

l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile e cioè **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali nella misura del 50%, nel limite di 3.000 euro annui e per una durata di 3 anni** dall'assunzione, sia legittimamente fruibile negli anni 2019 e 2020 dai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni di età e che non abbiano avuto precedenti contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Bonus assunzioni 2020- incentivo "IO LAVORO"

Il 10.02.2020 l'ANPAL ha pubblicato il Decreto Direttoriale n. 44 attraverso il quale istituisce il nuovo incentivo occupazionale denominato "Incentivo Lavoro" (in breve IO Lavoro).

L'incentivo IO Lavoro è destinato ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, **persone disoccupate** in possesso delle seguenti caratteristiche:

- ✓ età compresa tra i 16 e i 24 anni;
- ✓ 25 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- ✓ non avere avuto rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro;
- ✓ sede di lavoro ubicata nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), nelle Regioni "più sviluppate" (Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Provincia autonoma di Trento, Toscana, Umbria, Marche e Lazio) o nelle regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore.

L'agevolazione contributiva è utilizzabile dal datore di lavoro per una **durata massima di 12 mesi** ed entro il tetto massimo di **euro 8.060**. In caso di orario part time il massimale è proporzionalmente ridotto.

L'incentivo è riconosciuto esclusivamente per le seguenti tipologie di contratto:

- ✓ contratto di lavoro **a tempo indeterminato**, anche in somministrazione;

✓ contratto di **apprendistato professionalizzante**

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato.

Per l'accesso all'agevolazione contributiva il datore di lavoro dovrà inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS. L'erogazione del beneficio avviene mediante conguaglio delle denunce contributive.

L'incentivo "IO Lavoro" è altresì cumulabile con l'esonero per l'assunzione stabile di giovani fino a 35 anni di età, introdotto dall'art. 1, comma 100 e seguenti della Legge n. 205/2017, nel limite massimo di euro 8.060 su base annua.

Lo Studio rimane a disposizione dei clienti per ulteriori chiarimenti.

Studio F2S e Associati

Il presente documento non costituisce parere professionale, ma ha solo scopo informativo.