

A tutti i Clienti

Loro sedi

Circolare n. 1/2021 del 25/01/2021

NOVITA' 2021 IN MATERIA DI LAVORO

1. Legge di Bilancio 2021 (L.178/2020)

La legge di Bilancio quest'anno si innesca nel vorticoso sistema di norme emergenziali volte a frenare l'emergenza economica scaturita dalla pandemia da COVID-19. Da qui una serie di previsioni che dovrebbero generare innanzitutto lavoro e liquidità mediante un meccanismo di agevolazioni, decontribuzioni, esoneri e gli ormai immancabili ammortizzatori sociali. Di seguito le principali novità in materia di lavoro.

1.1 Ammortizzatori sociali e l'esonero alternativo

Con la Legge di Bilancio vengono rifinanziati gli ammortizzatori sociali emergenziali per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Questi soggetti potranno richiedere, per tutti i lavoratori in forza al 01/01/2021, **altre 12 settimane di ammortizzatori sociali**.

Sono poi previsti due differenti periodi entro i quali potere utilizzare la nuova dote di 12 settimane. Se l'ammortizzatore sociale invocato è la Cassa Integrazione Guadagni, l'utilizzo delle 12 settimane dovrà avvenire nel periodo dal 01/01/2021 al 31/03/2021, mentre per tutti gli altri ammortizzatori il termine ultimo è fissato al 30 giugno 2021.

E' stato poi riproposto l'**esonero contributivo**, alternativo agli ammortizzatori sociali con causale COVID-19. In particolare, ai datori di lavoro (esclusi gli agricoli) che non richiedono le nuove 12 settimane di trattamenti di integrazione salariale, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo di 8 settimane, fruibili entro il 31/03/21, nei limiti sempre delle integrazioni salariali già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020 (in tale ipotesi non è previsto il raddoppio).

1.2 Blocco dei licenziamenti

Il divieto di licenziamento è stato **prorogato al 31/03/2021**, probabile un'ulteriore proroga al 30/06/21.

1.3 Smart working semplificato

E' stata prorogata al 31/03/21 la possibilità di adottare lo smart working senza la necessità di stipulare un accordo individuale.

1.4 Incentivi all'occupazione

La legge di Bilancio 2021 ha introdotto diverse novità in materia di **incentivi all'assunzione** di personale, con l'obiettivo di stimolare l'occupazione anche in questo periodo di emergenza sanitaria:

- **Incentivo assunzione giovani under 36 anni**

Viene prevista l'estensione dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi 100 e seguenti della Legge n. 205/2017 per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine, effettuate negli anni 2021 e 2022, consistente in uno sgravio nella misura del 100% della contribuzione Inps a carico datore di lavoro (misura massima 6000 euro annui) per 36 mesi.

Le aziende non devono avere proceduto nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi;

- **Incentivo assunzione donne**

In via sperimentale, per il biennio 2021-2022, è possibile beneficiare di un incentivo per le assunzioni/trasformazioni di **lavoratrici donne** con requisiti previsti dall'art. 4, Co. da 9 a 11 della L.n. 92/12, che creino **incremento occupazionale netto mensile** (della singola azienda o gruppi di aziende facenti capo alla stessa persona).

L'incentivo è stabilito nella misura del 100% della contribuzione a carico ditta nel limite massimo di 6000 euro annui. In caso di assunzione a tempo indeterminato l'assunzione spetta per 18 mesi, mentre in caso di assunzione a tempo determinato la riduzione spetta fino a 12 mesi (18 mesi se trasformato a tempo indeterminato).

Per l'operatività degli incentivi suddetti si attende l'autorizzazione della Commissione Europea e le relative istruzioni da parte dell'INPS

1.5 Sostegno alla genitorialità

In relazione alle nascite avvenute dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, il padre lavoratore dipendente (naturale, adottivo o affidatario), deve usufruire del congedo obbligatorio di 10 giorni (anche non continuativi), entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio. Il lavoratore deve presentare apposita domanda al Datore di lavoro.

2. Contratti collettivi di lavoro – novità

2.1 Metalmeccanici Confapi – strumenti di Welfare

Le aziende che applicano il contratto METALMECCANICA CONFAPI dovranno mettere a disposizione di tutti i lavoratori in forza al 01/01/21 e assunti in corso d'anno, strumenti di welfare nella misura di 150,00 euro (esempio voucher multiuso).

2.2 Metalmeccanici artigiani

Le aziende che applicano il contratto Metalmeccanici-orafi-odontotecnici artigiano inizieranno a versare contributi all'EBER per le prestazioni di bilateralità alle ditte e dipendenti.

A seguito di accordo siglato il 14/12/2020 dalle rappresentanze sindacali di settore, dal 2021 le aziende di tali comparti sosterranno un contributo aggiuntivo contrattuale obbligatorio di 162,00 euro annui per ogni dipendente. Le prestazioni saranno richiedibili dal 01/04/2021. Per il dettaglio delle prestazioni si rinvia al sito <https://www.eber.org/>

3. Adempimenti in scadenza

3.1 Istanze INAIL per riduzione del tasso entro il 28/02/21

Riservato alle aziende che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di **prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia (d.lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Nel primo biennio di attività la riduzione del tasso ammonta all'8% e per i periodi successivi al primo biennio:

| lavoratori-anno del triennio della Pat | riduzione |
|---|------------------|
| fino a 10 | 28% |
| da 10,01 a 50 | 18% |
| da 50,01 a 200 | 10% |
| oltre 200 | 5% |

3.2 Versamento contributo RLS Territoriale entro il 31/01/21

Chi avesse nominato, nel corso dell'ultimo anno, un RLS aziendale è tenuto ad informare urgentemente l'ufficio paghe al fine di evitare il suddetto versamento e per assolvere alle previste comunicazioni all'Inail.

3.3 Comunicazione periodica dei somministrati entro il 31/01/21

Le Aziende che nel corso del 2020 si sono avvalsi di lavoratori somministrati, sono tenute a comunicare il numero dei contratti, la loro durata e la qualifica dei lavoratori impiegati alle RSU, ovvero alle RSA e in mancanza tramite Pec alle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative su territori nazionale.

L'inadempienza è punita con sanzione pecuniaria da 250 a 1250 euro.

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.