



11 GENNAIO 2021

LE NOVITÀ GIUSLAVORISTICHE DEL DECRETO MILLEPROROGHE E DELLA LEGGE DI BILANCIO 2021

Il 31 dicembre 2020 è entrato in vigore il D.L. 183/2020 (“Decreto Milleproroghe 2021”) e il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore la L. n. 178/2020 (“Legge di Bilancio 2021”) i quali hanno introdotto alcune misure in materia giuslavoristica (anche dirette a far fronte all’emergenza da COVID-19). Qui di seguito le principali **novità**.

A. SMART WORKING SEMPLIFICATO

Il **Decreto Milleproroghe 2021** ha **prorogato, fino alla fine dello stato di emergenza** (attualmente fissato al 31 gennaio 2021) e comunque **non oltre il 31 marzo 2021**, la possibilità per i datori di lavoro privati di attivare il lavoro agile senza accordo individuale con i dipendenti e con modalità di comunicazione semplificata nei confronti del Ministero del Lavoro.

L'espressione “*fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021*” di cui al decreto porta a concludere che lo Smart Working semplificato è ammesso sino al termine dello stato d’emergenza e, in ogni caso, fino al 31 marzo 2021 (se lo stato d’emergenza dovesse terminare a tale data o in data successiva). Ad oggi, quindi, la scadenza è fissata al **31 gennaio 2021**. Il Governo sta, tuttavia, discutendo in questi giorni in merito a una possibile proroga dello stato di emergenza sanitaria ed è quindi ipotizzabile che lo Smart Working semplificato potrà essere utilizzato fino al 31 marzo 2021.

B. PROROGA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Prima della Legge di Bilancio 2021...

La precedente disciplina prevedeva (i) il divieto dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. 604/1966, (ii) il divieto dei licenziamenti collettivi, (iii) la sospensione delle procedure collettive in corso, nonché (iv) la sospensione delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all’art. 7, L. 604/1966 (ovverosia le procedure pendenti avanti all’Ispettorato Territoriale del Lavoro) fino al **31 gennaio 2021**.

Novità! I suddetti divieti di licenziamento individuale e di licenziamento collettivo (con sospensione delle procedure in corso) e la sospensione delle procedure di licenziamento individuale davanti all’Ispettorato Territoriale del Lavoro sono stati estesi per tutti i datori di lavoro fino al **31 marzo 2021**.



Viene confermata la possibilità di procedere ai licenziamenti nelle ipotesi di:

- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguente 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'art. 2112 c.c.;
- accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (non, quindi, le RSA/RSU) di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpi);
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione (nel caso 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).

Deve inoltre ritenersi confermato che **il divieto dei licenziamenti non operi** con riferimento:

- al licenziamento individuale dei dirigenti;
- al recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione;
- al licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- al licenziamento per motivi disciplinari (giusta causa/giustificato motivo soggettivo);
- al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

C. PROROGA E RINNOVO DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Prima della Legge di Bilancio 2021...

Il Decreto Agosto aveva previsto la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a tempo determinato entro il **31 dicembre 2020, senza causale** e per una sola volta, per un massimo di 12 mesi e nel rispetto del limite massimo di durata complessiva di 24 mesi di cui al D.Lgs 81/2015.

Novità! La Legge di Bilancio ha prorogato al **31 marzo 2021** tale possibilità di rinnovo o proroga **senza causale** (per una sola volta e per massimo **12 mesi**), ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi di cui al D.Lgs 81/2015.

D. PROROGA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO/FIS E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Prima della Legge di Bilancio 2021...

Il Decreto Ristori, da ultimo, aveva previsto la possibilità - per i datori di lavoro cui fossero state già interamente autorizzate le 18 settimane previste dal Decreto Agosto - di presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria,



Assegno ordinario/FIS e Cassa in deroga previsti dalla precedente legislazione emergenziale per una durata massima di (ulteriori) 6 settimane, da collocarsi nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

Novità! La Legge di Bilancio 2021 riconosce ai datori di lavoro la possibilità di richiedere la concessione di ammortizzatori sociali per ulteriori **12 settimane** (gratuite) da collocarsi:

- nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di **Cassa integrazione ordinaria**;
- nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di **Assegno ordinario/FIS e di Cassa in deroga**.

Con riferimento a tali periodi, le suddette 12 settimane costituiscono la durata massima di trattamento che può essere richiesta con causale COVID-19.

I periodi di integrazione salariale già richiesti e autorizzati in forza del Decreto Ristori e collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021. *Esempio: un datore di lavoro cui (in forza del Decreto Ristori) siano state autorizzate 2 settimane di cassa nel periodo successivo al 1° gennaio 2021 potrà richiedere, in forza della Legge di Bilancio, solo 10 settimane di trattamento.*

Possono essere messi in Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario/FIS e Cassa in Deroga tutti i lavoratori che siano stati assunti dal datore di lavoro **prima del 2 gennaio 2021**.

E. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE

Novità! Anche la Legge di Bilancio 2021 conferma l'esonero contributivo quale misura di sostegno **alternativa** alla fruizione degli ammortizzatori sociali, riconoscendo in favore dei datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo) che non richiedano i trattamenti di integrazione salariale di cui al precedente punto D - ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di **8 settimane**, fruibili **entro il 31 marzo 2021**, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. Inoltre, la Legge di Bilancio 2021 ha previsto che i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi del Decreto Ristori possano rinunciare, per la frazione di esonero richiesto e non goduto, e contestualmente richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al punto D che precede.



È confermata la previsione secondo cui l'esonero è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

Il suddetto beneficio è riconosciuto in relazione ai lavoratori assunti **prima del 2 gennaio 2021**.

F. SGRAVI CONTRIBUTIVI PER LE NUOVE ASSUNZIONI

Novità! La Legge di Bilancio 2021 ha introdotto incentivi in forma di esonero contributivo per le nuove assunzioni secondo le seguenti regole.

- Lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età
 - è previsto un esonero contributivo nella misura del **100%**, per un periodo **massimo di 36 mesi**, nel limite massimo di **6.000 Euro annui**, per: (i) le nuove assunzioni a tempo indeterminato, e per (ii) le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato - effettuate nel biennio 2021-2022;
 - tale esonero contributivo è riconosciuto per un periodo **massimo di 48 mesi** in favore di datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**;
 - l'esonero **non** si applica ai datori di lavoro che 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.

- Donne lavoratrici
 - è riconosciuto l'esonero contributivo previsto dall'articolo 4, commi 9-11, della L. n. 92/2012, nella misura del **100%** per la durata di **12 mesi**, nel limite massimo di **6.000 Euro annui** anche per le nuove assunzioni a tempo determinato di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022. Tale esonero contributivo è riconosciuto per un periodo di **18 mesi** in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato. Tali assunzioni 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.



Attenzione! I benefici di cui al presente punto F sono concessi ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un “*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19*” e sono subordinati all’autorizzazione della Commissione europea.

G. LAVORATORI FRAGILI

Viene estesa l’applicazione dell’art. 26, comma 2-bis, del Decreto Cura Italia per il **periodo 1° gennaio 2021 - 28 febbraio 2021** che prevede:

- lo svolgimento, di norma, per i **lavoratori fragili** di attività lavorativa in **modalità agile** (Smart Working), anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, ovvero lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto;
- l’equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso di idonea certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali.

H. PENSIONI

- È prorogata anche per il **2021** l’**Opzione Donna** (trattamento pensionistico erogato, a domanda, alle lavoratrici dipendenti e autonome che hanno maturato i requisiti previsti dalla legge e optano per la possibilità di pensione anticipata a seguito di accettazione di un assegno calcolato interamente con il sistema di calcolo contributivo);
- è confermata - sino al **31 dicembre 2021** - la sperimentazione del c.d. **Ape Sociale** (indennità a carico dello Stato anticipata dall’INPS a soggetti in determinate condizioni previste dalla legge che abbiano compiuto almeno 63 anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all’estero);
- è prorogata sino al **2023** la possibilità per i lavoratori di accedere al pensionamento anticipato (c.d. **Isopensione**), qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro;
- è prorogato sino al **2021** il **contratto di espansione interprofessionale** che viene esteso anche alle imprese che abbiano almeno **500 dipendenti** (e non solo almeno 1000), o **250** nel caso in cui le stesse accompagnino le nuove assunzioni a uno scivolo per i lavoratori più prossimi all’età pensionabile. Le aziende con almeno 1000 dipendenti vedranno, inoltre, alleggerito il costo del prepensionamento ove si impegnino ad assumere un nuovo dipendente ogni 3 in uscita.



I. PADRE LAVORATORE

- È introdotto **obbligo di astensione dal lavoro di 1 giorno** in caso di morte perinatale del figlio;
- è stata **incrementata da 7 a 10 giorni la durata del congedo di paternità** obbligatorio per l'anno.

CONTATTI
Team Labour
LCALabour@lcalex.it