



Olginate, 08 Gennaio 2021

Prot.3/21

#lavoro,#previdenza;

## MANOVRA 2021: NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Nella Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2020 è stata pubblicata la legge n. 178 del 30 dicembre 2020, composta da 20 articoli, tra i quali quello principale è l'articolo 1, formato da 1150 commi.

Di seguito le principali novità in materia di lavoro:

### CUNEO FISCALE (COMMI 8 e 9)

Viene confermata la stabilizzazione del taglio del cuneo fiscale anche per i redditi da lavoro dipendente compresi tra 28.000 e 40.000 euro, che altrimenti sarebbe terminato a fine anno. La detrazione è pari a 600 euro in corrispondenza di un reddito complessivo di 28.000 euro e decresce linearmente fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro.

### SGRAVIO CONTRIBUTIVO AL 100% - under 35 (COMMA 10 - 15)

La legge di Bilancio, nei commi compresi tra il 10 e il 15, potenzia la disciplina sulla riduzione dei contributi previdenziali, in favore dei datori di lavoro privati, relativamente alle assunzioni (esclusi i dirigenti e i lavoratori domestici) con contratto di lavoro dipendente a **tempo indeterminato** di soggetti che abbiano una età inferiore a determinati limiti (che nello specifico sono i 36 anni) e che **non abbiano avuto** (nemmeno con altri datori di lavoro) **precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato**.

Innanzitutto, le modifiche concernono le assunzioni effettuate nel 2021 e nel 2022. In particolare, si prevede:

- un esonero contributivo pari al 100 per cento ed un relativo limite in valori assoluti pari a 6.000 euro su base annua, (resta fermo che sono esclusi dall'esonero i premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali);
- il riconoscimento dell'esonero, come nella normativa vigente a regime, per un periodo massimo di **36 mesi**, che viene, tuttavia, elevato a **48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**;
- l'elevamento del limite di età anagrafica, ai fini in oggetto, del lavoratore assunto, richiedendo altresì, che il medesimo non abbia compiuto i 36 anni alla data della prima assunzione a tempo indeterminato.



Inoltre con riferimento alle assunzioni operate nei suddetti anni 2021 e 2022 e rientranti nelle norme transitorie più favorevoli appena viste, in deroga alla corrispondente disposizione a regime che era contenuta nel comma 104, dell'art 1 della legge 205 del 2017, si **esclude il diritto allo sgravio** qualora il datore di lavoro abbia proceduto a licenziamenti di lavoratori che, in questo caso nella stessa unità produttiva e che siano inquadrati nella suddetta qualifica, nei sei mesi precedenti all'assunzione.

Tale condizione ostativa è già posta dalla norma vigente a regime, quello che si nota è che in questo caso per il beneficio in oggetto, viene circoscritta ai casi di lavoratori inquadrati nella medesima qualifica.

Viene poi elevato da sei a nove mesi - successivi all'assunzione medesima - il periodo di tempo in cui è incompatibile con il riconoscimento dello sgravio l'effettuazione di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, o di licenziamenti collettivi (di soggetti che, nella stessa unità produttiva, siano inquadrati con la medesima qualifica del lavoratore assunto).

**L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.**

#### **SGRAVIO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE DONNE (COMMA 16)**

La Manovra 2021, interviene sull'esonero già esistente per l'assunzione di donne, mutandone alcuni tratti. il comma 16 dell'art. 1 della legge di Bilancio opera due modifiche essenziali anche se sperimentali perché limitate al biennio 2021 – 2022: **estende alle assunzioni di tutte le lavoratrici donne**, effettuate nel medesimo biennio, lo sgravio contributivo attualmente previsto a regime solo per le assunzioni di donne in determinate condizioni che sono quelle tipizzate nella riforma Fornero (la legge 92/2012), ed eleva dal 50 al 100% la riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro. La durata dello sgravio è pari a dodici mesi, elevabili a diciotto in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

La condizione per la fruizione dello sgravio in commento è che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti e al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto secondo quella che è la disposizione dell'articolo 2359 c.c.. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

**L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.**

#### **CONTRATTI A TERMINE (COMMA 279)**

Il legislatore, in conseguenza della emergenza epidemiologica, con l'art. 1, comma 279, della legge di Bilancio n. 178/2020, in modifica dell'art. 93 del D.L. n. 34/2020, ha esteso **fino al 31 marzo 2021 la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine (anche in somministrazione) per una sola volta e per un periodo non superiore a 12 mesi** anche in deroga a quanto previsto in tema di causali e di numero massimo di proroghe dagli artt. 19 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015. Rimane fermo il rispetto della durata massima del contratto a termine prevista in 24 mesi e



l'obbligo della causale in caso di rinnovo o proroga superiore a dodici mesi. Nell'ipotesi di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1 dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Al riguardo giova ricordare che:

- non è richiesta causale nel caso in cui venga stipulato un contratto a termine per una durata non superiore a dodici mesi;

- le causali previste dall'art. 19, comma 1, d.lgs. 81/15 sono le seguenti:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015:

- il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni (causali) sopra esposte;

- il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui sopra.

Il legislatore ha previsto che in caso di violazione di quanto disposto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni (causali).

Ciò premesso, come sopra specificato, la possibilità di rinnovo o di proroga acausale può essere utilizzata **una sola volta**. Ne deriva che, se tale possibilità sia già stata "usufruita", il datore di lavoro dovrà rispettare quanto stabilito dagli artt. 19 e ss. del decreto legislativo.

### **DIVIETO LICENZIAMENTI (COMMA 309 e ss.)**

E' stata introdotta la proroga del divieto al 31 marzo 2021. Alcune parti sociali stanno già invocando una ulteriore proroga al 30 Giugno. **Sono confermate quelle misure di flessibilità minima che escludono il divieto** (es. successione di appalti o trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, cessazione per liquidazione o fallimento), unitamente alla previsione della possibilità di risolvere i rapporti di lavoro attraverso il supporto delle organizzazioni sindacali per il raggiungimento di un accordo incentivato, che consente in ogni caso il riconoscimento del trattamento di disoccupazione per i lavoratori interessati. Questi ultimi però, dovranno espressamente aderire all'accordo raggiunto in sede sindacale, pena la sua inefficacia.

### **Opzione Donna**



Al comma 336 dell'articolo 1, torna l'opzione donna, un metodo sperimentale di accesso a pensione e prorogato ormai da più di 15 anni. Tale anticipazione pensionistica rimane quasi inalterata e ne viene preservata la struttura senza nessuna sostanziale modifica. I requisiti da maturare entro il 31.12.2020 sono pari a un'età di 58 anni per le lavoratrici dipendenti (pubbliche e private), 59 anni per autonome, vale a dire iscritte alla gestione artigiani o commercianti di Inps. Entro la stessa data va anche maturato il requisito di 35 anni di contributi effettivi che non possono essere cumulati (tranne che nel caso della Gestione artigiani/commercianti con l'assicurazione generale obbligatoria, caso nel quale troveranno spazio i più severi requisiti per lavoratrici autonome). Maturati, entro il 2020, tali requisiti le optanti dovranno aspettare 12 mesi di finestra per le dipendenti e 18 mesi per le autonome; aderire alla opzione donna comporta sempre la conversione totale al metodo di calcolo contributivo, con una possibile decurtazione permanente fino al 40% del valore calcolabile con metodo misto o retributivo.

### **Ape sociale**

Ulteriore conferma è quella dell'Ape sociale, prorogato fino alla fine del 2021 dall'art. 1 c. 339 e 340. Tale proroga replica quella già introdotta dalla legge di Bilancio del 2020. I requisiti da maturare entro il 31 dicembre prossimo sono:

- almeno 63 anni di età;
- almeno 30 anni di contributi; per le lavoratrici madri vi è uno sconto per ogni figlio pari a 12 mesi per un massimo di sconto pari a 2 anni di contributi;
- uno dei 4 status di bisogno (commentati dalle Circolari Inps n. 100/2017 e 34/2018) ovvero disoccupati per l'intera durata della Naspi e fino a suo esaurimento con successivo trimestre di inoccupazione, care-giver (assistente) conviventi per almeno 6 mesi di parenti o affini entro il 2° grado con disabilità grave, lavoratori disabili con invalidità civile almeno pari al 74% o addetti a mansioni gravose per almeno 6 anni negli ultimi 7 o 7 anni negli ultimi 10.

I richiedenti dovranno chiudere il rapporto di lavoro e, una volta ottenuto l'Ape sociale (da richiedere con una prima domanda di certificazione entro le 3 finestre annuali localizzate a fine marzo, metà luglio o fine novembre 2021) fino alla maturazione dei requisiti della pensione di vecchiaia, dovranno rispettare i limiti reddituali di 8000 euro per il lavoro dipendente o parasubordinato e 4800 per il lavoro autonomo. L'ape sociale ha un valore mensile pari alla pensione maturata fino a un massimo di 1500 euro lordi mensili per 12 mensilità, con la possibilità di applicare il cumulo contributivo solo fra le gestioni Inps e non con le casse professionali o i contributi esteri.

Per lo Studio,

Dr. Nico Gilardi.