

**A tutti i clienti
-Loro sedi-**

Roma, 20/01/2021

CIRCOLARE

PROROGA DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Proroga fino al 31.3.2021 del divieto di licenziamento per motivi economici.

Fino a tale data, dunque:

- non possono essere avviate nuove procedure di licenziamento collettivo (e quelle avviate successivamente al 23.2.2020 e ancora pendenti restano sospese);
- i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non potranno recedere dai rapporti di lavoro per giustificato motivo oggettivo (e restano sospese le procedure di tentativo di conciliazione in corso).

Il divieto continua a non operare in caso di:

- cessazione definitiva dell'attività e/o di messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (se non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.);
- fallimento, senza esercizio provvisorio dell'impresa o quando 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);
- accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- cambio appalto (se il personale viene riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto).

PROROGA TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Viene riconosciuta ai datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di richiedere i trattamenti di **Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), assegno ordinario e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga)** di cui agli artt. 19 - 22-quinquies del DL 17.3.2020 n. 18 (c.d. decreto "Cura Italia"), **per una durata massima di 12 settimane**, collocate nel periodo compreso:

- tra l'1.1.2021 e il 31.3.2021, per i trattamenti di CIGO;
- tra l'1.1.2021 e il 30.6.2021, per i trattamenti di assegno ordinario e di CIG in deroga. Si precisa, inoltre, che con riferimento a tali periodi, le 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale emergenziale COVID-19.

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti (ai sensi dell'articolo 12 del D.L. 28.10.2020 n. 137) e collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane di cui sopra.

I trattamenti di integrazione salariale in questione sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25.3.2020 e, in ogni caso, in forza alla data di entrata in vigore della legge di bilancio in oggetto.

I datori di lavoro privati (non appartenenti al settore agricolo) che non richiedono i predetti trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, possono richiedere l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (di cui all'art. 3 del D.L. 104/2020).

Tale esonero risulta fruibile entro il 31.3.2021 e per un periodo massimo di 8 settimane, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno 2020.

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto (ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del D.L. 28.10.2020 n. 137) l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, possono rinunciarvi, per la frazione di esonero non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui in precedenza.

CONTRATTI A TERMINE (TEMPO DETERMINATO)

Prorogato, dal 31.12.2020 al 31.3.2021, il termine di validità del regime transitorio in materia di contratti a tempo determinato, che semplifica il ricorso a tali contratti, prevedendo la possibilità di rinnovarli o prorogarli, per un periodo massimo di 12 mesi (ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi) e per una volta sola (anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 co. 1 del D.Lgs. 81/2015).

INCENTIVI ASSUNZIONE DONNE

In via sperimentale, per l'assunzione di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022 viene elevato al 100% e nel limite massimo di 6.000,00 euro annui, l'esonero contributivo (previsto dall'art. 4 co. 9 - 11 della L. 28.6.2012 n. 92).

Le assunzioni devono, però, comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra:

- il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese;
- il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra:

- il numero delle ore pattuite;
- il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE

Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (e/o le conversioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato) di giovani fino al 35° anno di età effettuate nel biennio 2021-2022, è riconosciuto ai datori di lavoro l'esonero contributivo del 100% (previsto dall'art. 1 co. 100 - 105 e 107 della L.27.12.2017 n. 205), nel limite massimo di 6.000,00 euro su base annua.

L'esonero spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e/o collettivi; purché il lavoratore, alla data della prima assunzione incentivata, non abbia compiuto il 36° anno di età.

La durata massima dell'esonero è pari a 36 mesi (elevati a 48 mesi, per i datori di lavoro che effettuano assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

L'esonero di cui sopra non si applica alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 1 co. 106 e 108 della L. 27.12.2017 n. 205. Si fa riferimento, in quest'ultimo caso, alle assunzioni entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato di alta formazione.

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

CIGS PER CESSATA ATTIVITA'

Prorogata per il biennio 2021/2022 la possibilità di accedere al trattamento di integrazione salariale straordinario per crisi aziendale (previsto dall'art. 44 del DL 28.9.2018 n. 109) a favore delle imprese che cessano l'attività produttiva. Tale trattamento viene concesso in deroga ai limiti generali di durata previsti dagli artt. 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015 ed è finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

CONGEDO PADRE LAVORATORE

Per l'anno 2021, in relazione al congedo del padre lavoratore, viene:

- aumentata la durata del congedo obbligatorio da 7 a 10 giorni;

- prorogata la possibilità di astensione per il periodo ulteriore di un giorno (c.d. “congedo facoltativo”), previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest’ultima;
- riconosciuto il congedo anche in caso di morte perinatale del figlio.

LAVORATORI FRAGILI

Estesa per il periodo dall’1.1.2021 al 28.2.2021, l’efficacia delle norme riguardanti la tutela dei c.d. “lavoratori fragili”, che prevedono, rispettivamente:

- l’equiparazione del periodo di assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero;
- la possibilità, per tali lavoratori, di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

A. MIGGIANO