



ATTIVIAMOENERGIEPOSITIVE.IT
WEBINAR GRATUITO



labour management

Assunzioni agevolate, ammortizzatori sociali e licenziamenti: cosa cambia con la Legge di Bilancio 2021?

Nicoletta Marra & Adalberto Bonomelli

2 Febbraio 2021

17:00-18:00





Chi siamo?

Lo studio di consulenza del lavoro **EnnE A Labour Management** nasce nel 2019 dall'incontro dell'esperienza pluriennale nella gestione delle risorse umane della Dott.ssa **Nicoletta Marra** e del Dott. **Adalberto Bonomelli** che hanno collaborato nel tempo con realtà aziendali nazionali e internazionali di piccole, medie e grandi dimensioni, avendo come obiettivo costante la fornitura, alla proprietà aziendale e ai relativi dipartimenti HR, di una **consulenza giuslavoristica** sempre aggiornata unita all'efficienza dei **servizi amministrativi**.





Cosa facciamo?

EnnE A Labour Management offre a tutte le aziende di piccole, medie e grandi dimensioni un'ampia gamma di **servizi amministrativi e consulenziali** per la gestione delle Risorse Umane.



Consulenza del lavoro



Gestione straordinaria



Servizi amministrativi



Formazione



Come lo facciamo?

EnnE A Labour Management si propone come **partner strategico** presente e fattivo nell'ottimizzazione dei processi HR e nella valorizzazione delle persone che compongono la struttura aziendale, considerando le stesse come Risorse essenziali per la creazione di valore aggiunto.

È proprio l'idea di creare **valore aggiunto congiuntamente all'impresa** che ci spinge allo studio, alla ricerca, all'aggiornamento, al confronto.



Dove siamo?

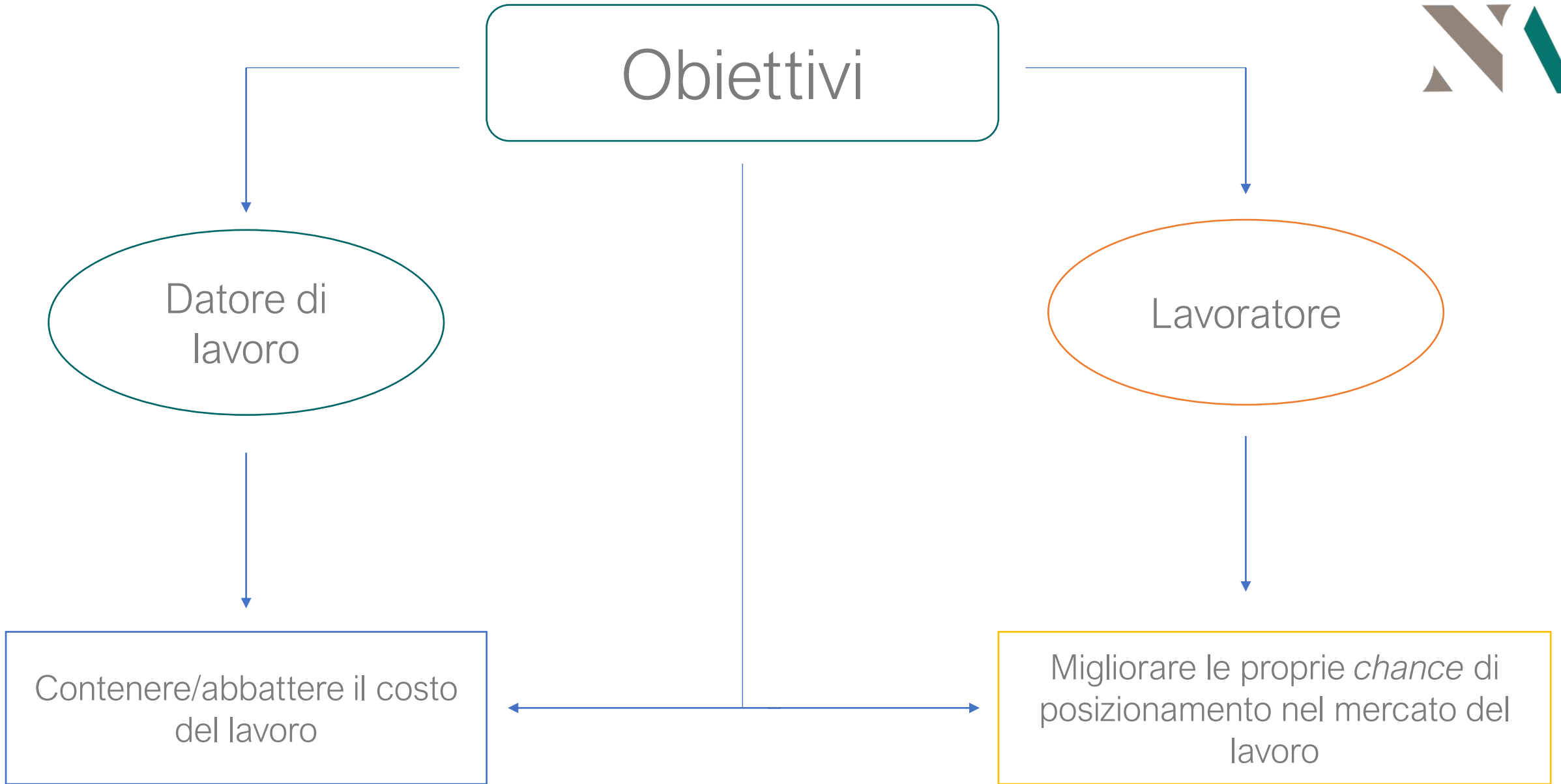
EnnE A Labour Management nasce a **Monza e Brianza** ma lavora ogni giorno con aziende in tutta Italia, al fianco degli imprenditori per **massimizzare le performance aziendali** e ottimizzare i processi e le pratiche amministrative, mettendo al loro servizio una profonda esperienza in tutte le tematiche inerenti alla **gestione delle risorse umane** e fornendo una consulenza giuslavoristica **mirata alle reali esigenze di ogni attività**, sempre aggiornata e puntuale.



Via San Gottardo, 83 – Monza (MB)



Agevolazioni





Condizioni

Rispetto contratti collettivi

Rispetto normativa del lavoro e delle norme a tutela delle condizioni di lavoro

DURC

Art. 31 D. Lgs. 150/2015

Incremento occupazionale netto; Aiuti *de minimis*

Apprendistato



Apprendistato professionalizzante/Apprendistato di alta formazione e ricerca

Datori di lavoro		Apprendisti
Aziende fino a 9 dipendenti	Aziende oltre 9 dipendenti	
1° anno di contratto: 3,11%	11,61%	5,84%
2° anno di contratto: 4,61%		
Anni successivi: 11,61%		

...SEGUE

Apprendistato



Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Datori di lavoro		Apprendisti
Aziende fino a 9 dipendenti	Aziende oltre 9 dipendenti	
1° anno: 1,50% (0% per i contratti stipulati nel 2021)	5%	5,84%
2° anno: 3% (0% per i contratti stipulati nel 2021)		
3° anno: 5% (0% per i contratti stipulati nel 2021)		

Beneficiari di NASPI



L'assunzione deve avvenire a **tempo pieno e indeterminato**

L'incentivo è pari al **20% del trattamento mensile NASpl residuo** che sarebbe stato corrisposto al lavoratore se non fosse stato assunto

L'importo viene corrisposto sotto forma di **contributo mensile** e spetta solo per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione



Contratti a termine per sostituzione di maternità

Il beneficio si applica a
favore di aziende con **meno
di 20 dipendenti**

Sgravio contributivo del 50% fino al
compimento di un anno di età del figlio

Disoccupati con
almeno **50 anni**

→ Disoccupati da almeno 12 mesi



Sgravio contributivo del 50% e dei premi assicurativi INAIL per le seguenti durate:

- ❖ 18 mesi in caso di contratto di lavoro a **tempo indeterminato**;
- ❖ 12 mesi in caso di assunzione a **tempo determinato**; se poi il contratto viene **trasformato a tempo indeterminato** durante il periodo di fruizione del beneficio, la riduzione contributiva viene prorogata fino al 18° mese dalla data dell'assunzione.



Donne prive di impiego

prive di un impiego regolarmente retribuito da
almeno 6 mesi

prive di un impiego regolarmente retribuito da
almeno 24 mesi, ovunque residenti

Residenti in aree svantaggiate

Appartenenti a settori economici
caratterizzati da un'accentuata
disparità occupazionale di genere

Biennio 2021 – 2022

Tipologia contrattuale	Durata	Misura per il 2021 - 2022
Contratto a tempo determinato	12 mesi	50%
Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato	Fino al 18° dalla data di assunzione	100%
Contratto a tempo indeterminato	18 mesi dalla data di assunzione	100%

La riduzione contributiva è applicabile fino al limite massimo di importo pari a **Euro 6.000,00 annui**.

Giovani *under* 35

Biennio 2021 - 2022



Assunzione/trasformazione a **tempo indeterminato**, anche part-time

Assenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo al lavoratore da assumere

Portabilità

L'agevolazione, riconosciuta per un periodo massimo di **36 mesi**.

Consiste nell'**esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, nel **limite massimo di Euro 6.000,00 annui** per lavoratore assunto.

Se la sede o l'unità produttiva è ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'agevolazione in esame ha una durata di 48 mesi.

Lavoratori in CIGS con anticipazione dell'ADR



Esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di importo pari a Euro 4.030,00 su base annua.

L'esonero è riconosciuto per una **durata** non superiore a:

- ❖ 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a **tempo indeterminato**;
- ❖ 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a **tempo determinato**. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto venga **trasformato** in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo è riconosciuto per **ulteriori 6 mesi**.

Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi



Assunzione a tempo pieno e indeterminato di

Lavoratori che abbiano **fruito della CIGS per almeno 3 mesi** (anche non continuativi) e che ne usufruiscano al momento dell'assunzione

Siano dipendenti di aziende beneficiarie della CIGS da **almeno 6 mesi**

Le aziende hanno diritto per i **12 mesi** successivi all'assunzione del lavoratore alla **riduzione della contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende con più di 9 dipendenti** (resta ferma la contribuzione in misura normale a carico del lavoratore).

Decontribuzione Sud

La c.d. Legge di Bilancio 2021 ha introdotto una nuova decontribuzione fino a tutto il 2029



Struttura esonero

dal 2021 al 2025 in misura pari al 30%

dal 2026 al 2027 la riduzione è del 20%

dal 2028 al 31 dicembre 2029 l'esonero è pari al 10%

Relativamente ai rapporti di lavoro instaurati in **Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia**. Al riguardo è necessario fare riferimento al luogo di svolgimento dell'attività.

Esonero per le aziende che non richiedono CIG per COVID-19



In via eccezionale la
c.d. Legge di Bilancio
2021 ha riproposto
l'esonero

Per un **ulteriore** periodo 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 dei contributi dovuti all'INAIL

L'importo massimo del beneficio è **pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata** in relazione alle suddette ore di fruizione nei mesi di maggio e giugno 2020



Licenziamenti



Licenziamenti individuali

Recesso unilaterale del DDL dal rapporto di lavoro subordinato.

Tipologie

Giustificato
Motivo
Oggettivo

Soggettivo

Oggettivo

DIVIETO fino al 31 marzo 2021
indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda.

Giusta
Causa

Anche per:

- licenziamenti collettivi e
- licenziamenti individuali plurimi.



Licenziamento per GMO



Fatti inerenti

- ✦ l'attività produttiva
- ✦ l'organizzazione del lavoro
- ✦ il regolare funzionamento dell'attività aziendale

Il DDL prima di intimare il licenziamento deve verificare la possibilità di un'altra proficua utilizzazione del lavoratore.



«Obbligo di repechage»

La scelta del dipendente da licenziare deve avvenire secondo correttezza e buona fede senza porre in essere discriminazioni.

Criteria utilizzati per licenziamenti collettivi:

- carichi di famiglia
- anzianità aziendale
- esigenze tecnico produttive



Licenziamenti collettivi

Aziende con **più** di 15 dipendenti

Almeno 5 licenziamenti in 120 giorni
per

- riduzione
- trasformazione
- cessazione

dell'attività o del lavoro.

Procedura coi sindacati

Licenziamenti individuali plurimi (GMO)

Aziende con **più** di 15 dipendenti

Se manca il requisito quantitativo
(almeno 5 licenziamenti) o quello
temporale (12 giorni).

NO procedura coi sindacati

Eccezioni al divieto



- ✓ Licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, se nel corso della liquidazione non si configura la cessione di un complesso di beni o attività che possano realizzare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa.
- ✓ Ipotesi di **accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di **incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro**, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (cui è riconosciuta la **NASPI**).
- ✓ Licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, o 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).

Licenziamento intimato durante il divieto

Cosa succede?



Il Tribunale ha annullato il recesso intimato a una lavoratrice che era stata collocata in cassa integrazione e dopo averle fatto esaurire tutte le ferie con motivazione «chiusura della sede operativa cui era adibita».

Ciò, in quanto il divieto di licenziamento è una forma di tutela temporanea della stabilità dei rapporti di lavoro finalizzata a salvaguardare la stabilità del sistema economico, collegata a esigenze di ordine pubblico.

Prima sentenza:
Tribunale di Mantova, sentenza n. 112/2020

- 🎯 LICENZIAMENTO NULLO
- 🎯 REINTEGRAZIONE
- 🎯 RISARCIMENTO ECONOMICO

VIOLAZIONE ART.
1418 COD.CIV.



Ammortizzatori sociali



Cassa integrazione

Ordinaria

Assegno
Ordinario

In deroga

I decreti emergenziali adottati a partire da marzo 2020 hanno previsto, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, la possibilità di ricorrere a strumenti di integrazione salariale.

Legge di Bilancio 2021

CIGO

AO

CIGD

IMPORTANTE
NOVITÀ

Ulteriori 12 settimane da fruire nei periodi:

- 1 gennaio - 31 marzo 2021 per CIGO
- 1 gennaio 2021 - 30 giugno 2021 per AO e CIGD

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati collocati, anche parzialmente, in periodi successivi all'1 gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane.



Legge di Bilancio 2021

ALTRA
NOVITÀ: no
contributo
addizionale



Termine presentazione
delle domande (causale
"COVID 19 L. 178/20)



28 febbraio 2021.

Se non rispettato, DDL deve pagare
retribuzione e contribuzione.



Termine invio Mod. SR41
per pagamento diretto da
parte dell'INPS



Entro la fine del mese successivo la
sospensione/riduzione di orario. Se
non rispettato, DDL deve pagare
retribuzione e contribuzione.



Beneficiari



Lavoratori assunti dopo il 25 marzo
2020 e in ogni caso in forza al 1°
gennaio 2021... e quelli assunti/in
forza dopo l'1 gennaio 2021???

Come mai due periodi differenti?



CIGO

AO

CIGD

- Utilizzo senza soluzione di continuità (o utilizzo inferiore) delle 12 settimane.
- Coincidenza con la fine del divieto di licenziamento.
- Al termine, strumenti ordinari ex D.Lgs. n. 148/2015.
- Più flessibilità.
- 12 settimane diluite in un arco temporale di 6 mesi.
- Più difficoltà di utilizzare strumenti ordinari.
- Particolari settori: turismo, pubblici esercizi, ristorazione, ecc., **maggiore tutela???**



Vi ringraziamo per l'attenzione



info@ennealabour.it