

NEWSLETTER LAVORO 04 – 2021

Novità Decreto Sostegni:

1. PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID
2. PROROGA BLOCCO DEI LICENZIAMENTI
3. RINNOVO DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO
4. REQUISITI PER BENEFICIARE DELLA NASPI
5. TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI
6. SMART WORKING IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE
7. ULTERIORE PROROGA PER CARTELLE DI PAGAMENTO E PIGNORAMENTI DELLO STIPENDIO
8. AIUTI ALLE IMPRESE

Altre novità:

1. CITTADINI BRITANNICI – SOGGIORNO IN ITALIA POST BREXIT

Novità Decreto Sostegni

Il c.d. Decreto Sostegni approvato e in via di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale ha introdotto numerose novità in relazione alla gestione dei rapporti di lavoro durante la fase di emergenza Covid19.

1. PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID

Il Decreto Sostegni ha introdotto nuove settimane di integrazione salariale aggiuntive per tutti i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid19.

In particolare, sono state previste:

- Ulteriori 13 settimane di CIGO da fruire tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021;
- Ulteriori 28 settimane di CIGD e FIS da fruire tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021.

Possono beneficiare dei suddetti trattamenti i lavoratori dipendenti in forza al 22 marzo e non sarà dovuto alcun contributo addizionale correlato alla riduzione del fatturato aziendale.

2. PROROGA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a licenziamenti collettivi per motivi economici permane fino al 30 giugno 2021, per tutti i datori di lavoro.

Società tra Professionisti iscritta all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano al n. 37

MILANO | SESTO SAN GIOVANNI | ROMA

CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50

Il divieto viene ulteriormente prorogato, dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, per i soli datori di lavoro che fruiscono dei trattamenti di integrazione salariale CIGD o FIS e per l'intero periodo di fruizione dei suddetti trattamenti.

Come già previsto dalla normativa precedente, il divieto non si applica nelle ipotesi di licenziamenti motivati:

- dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione;
- nelle 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.

3. RINNOVI E PROROGHE DEI CONTRATTI A TERMINE

È stata estesa fino al 31 dicembre 2021 la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato - per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta - anche in assenza delle cosiddette "causali". Resta valido, tuttavia, il limite della durata complessiva di 24 mesi.

4. REQUISITI PER BENEFICIARE DELLA NASPI

Per le indennità NASPI concesse dalla data di entrata in vigore del DL Sostegni al 31 dicembre 2021, non trova applicazione il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

5. TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

Fino al 30 giugno 2021, ai lavoratori fragili o con disabilità grave, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in smart working, è riconosciuta la facoltà di astenersi dal lavoro, equiparando il periodo di astensione al ricovero ospedaliero. Inoltre, qualora l'attuale mansione non lo consentisse, è prevista l'adibizione a diversa mansione purché nella stessa categoria e/o inquadramento.

6. SMART WORKING IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE

Tutti i lavoratori in ambito pubblico e privato hanno diritto a richiedere il lavoro in modalità Smart Working con retribuzione piena e diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento. In primis, i lavoratori che abbiano un figlio convivente minore di 16 anni (in luogo dei 14 precedentemente previsti), hanno diritto a fruirne in modo alternativo, sino al 30 giugno 2021 e correlato:

- alla DAD del figlio convivente;
- per tutta la durata dell'infezione o per la quarantena disposta da ATS/ASL Covid19 del figlio.

7. ULTERIORE PROROGA PER CARTELLE DI PAGAMENTO E PIGNORAMENTI DELLO STIPENDIO

È stato, nuovamente, prorogato, fino al 30 aprile 2021, il termine di ripresa degli obblighi di accantonamento derivanti da pignoramenti presso terzi effettuati prima del 19.05.2020 dagli Agenti

della riscossione aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario e altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di assegni di quiescenza.

8. AIUTI ALLE IMPRESE

Il decreto ha previsto stanziamenti a fondo perduto sino a 150.000,00 Euro, per le Aziende sino a 10 MLN di fatturato (in sostituzione dei precedenti 5) che abbiano subito perdite di fatturato (2020 vs 2019) di oltre il 30%. Lo stanziamento verrà riparametrato, duplicando la perdita su base mensile. Sono previste 5 fasce decrescenti in base all'aumentare del fatturato:

- 60% per Imprese con fatturato sino a 100.000,00 Euro;
- 50% per le imprese con fatturato tra 100.000,00 e 400.000,00 Euro;
- 40% per le imprese con fatturato tra 400.000,00 ed 1MLN di Euro;
- 20% per le imprese con fatturato tra 5 e 10 MLN di Euro.

Viene eliminato ogni riferimento ai codici Ateco come criterio di attribuzione e vengono invece previsti "bonus extra" per chi avesse già goduto dei precedenti Ristori 1,2,3.

La tempistica: la piattaforma dovrebbe essere avviata entro marzo con avvio dei pagamenti tra l'8 ed il 10 aprile 2021. Verranno rese note le modalità di presentazione delle domande.

Altre novità

1. CITTADINI BRITANNICI – SOGGIORNO IN ITALIA POST BREXIT

Il Ministero dell'interno ha pubblicato il vademecum che regola le modalità per il regolare soggiorno del lavoratore britannico in Italia e dei suoi familiari dopo la Brexit.

In particolare, l'Accordo di recesso prevede che i cittadini del Regno Unito e i loro familiari hanno diritto di ricevere un nuovo documento di soggiorno in formato elettronico denominato Carta di soggiorno.

Il documento di soggiorno elettronico è rilasciato dalla Questura della provincia di residenza ed è valido 5 anni, ma può avere una durata pari a 10 anni se il cittadino britannico ha soggiornato legalmente ed ininterrottamente in Italia per 5 anni, compresi i periodi che precedono o seguono il 31 dicembre 2020.