

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI
22 dicembre 2020

Alle aziende associate

CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO RISTORI: LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Gentili Associati,

Il “Decreto Ristori” (DL n. 137/2020), nel quale sono stati trasfusi anche gli altri tre decreti “Ristori”, è legge. Nella seduta del 18 dicembre 2020 è stato infatti approvato in via definitiva il disegno di legge di conversione. Analizziamo di seguito le principali novità introdotte in materia di lavoro.

Sgravio contributivo per i contratti di Apprendistato di primo livello

La novità principale riguarda la conferma, per tutto il 2021, dello sgravio contributivo totale per i contratti di Apprendistato di primo livello, stipulati nel medesimo anno e riconosciuto in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti non superiore a 9.

Cos'è l'Apprendistato di primo livello

Tale tipo di contratto si rivolge ai giovani che si trovano ancora all'interno del circuito scolastico, favorendo, tramite un piano formativo realizzato in parte in azienda e in parte a scuola, l'opportunità di conseguire uno dei titoli di studio della formazione secondaria, maturando contemporaneamente un'esperienza lavorativa in azienda.

Il contratto può essere stipulato in tutti i settori di attività, a condizione che gli apprendisti abbiano tra i 15 ed i 25 anni. Lo scopo del contratto è il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria:

- qualifica e diploma professionale
- diploma di istruzione secondaria superiore
- certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

La durata del contratto può variare in base alla qualifica o al diploma da conseguire, ma in ogni caso non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 3 anni (4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale).

Alla fine del contratto (che, in alcuni casi, può anche essere prorogato di un anno), una volta conseguito il titolo, vi è la possibilità di trasformare lo stesso in un contratto di “Apprendistato Professionalizzante”, finalizzato all'acquisizione della qualificazione professionale ai fini contrattuali.

www.confapiemilia.it – info@confapiemilia.it

BOLOGNA
MODENA
PARMA
REGGIO EMILIA

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna
Via Tacito, 40 - 41123 Modena
Via Toscana 45/1 – 43123 Parma
Via Brodolini, 3 - 42124 Reggio Emilia

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812
Tel +39 059 894811 – fax +39 059 894812
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812

Disciplina in vigore fino al 2020

L'aliquota contributiva ordinaria attualmente in vigore per l'Apprendistato di primo livello, è pari:

- 1,5% per il 1° anno, 3% per il 2°, 5% per il 3° anno per le aziende fino a 9 dipendenti
- 5% per le aziende con più di 9 dipendenti

E' inoltre prevista:

- l'esenzione dal pagamento del contributo Naspi dell'1,31% e dal contributo formazione continua dello 0,30% (per i fondi interprofessionali)
- l'esenzione dal pagamento del ticket di licenziamento.

Da notare che tali benefici contributivi non sono mantenuti per l'anno successivo alla conferma a tempo indeterminato.

Sgravio 2021

A partire dal 2021, viene disposto lo sgravio contributivo, che sarà pari al 100% dei contributi totali dovuti dal datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori non superiore a 9. L'aliquota di contribuzione all'Inps viene dunque azzerata per i primi tre anni di contratto. Dal quarto anno torna invece ad applicarsi la contribuzione ordinaria.

Il datore di lavoro, per poter accedere a beneficio, deve inoltre possedere i seguenti requisiti di base:

- essere in regola con le norme sul "de minimis" (Regolamento Ue n. 1407/2013)
- essere in regola con il Durc
- rispettare gli accordi e contratti collettivi a qualsiasi livello, laddove sottoscritti
- rispettare le norme sul diritto di precedenza nelle assunzioni
- l'assunzione non deve poi derivare da un obbligo di legge o di contratto collettivo
- nell'unità produttiva interessata dall'assunzione non devono essere in corso sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro riguardanti lavoratori in possesso della stessa qualifica.

Novità sull'esonero contributivo alternativo alla Cig- Covid ex art. 3 DL n. 104/2020

Facciamo a questo proposito riferimento alle nostre circolari n. 492/2020 e n. 572/2020 nelle quali davamo conto circa la possibilità, per i datori di lavoro che non richiedono gli ammortizzatori sociali previsti dal "Decreto Agosto" (DL n. 104/2020), di poter ottenere un esonero dal versamento dei contributi previdenziali

www.confapiemilia.it – info@confapiemilia.it

BOLOGNA
MODENA
PARMA
REGGIO EMILIA

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna
Via Tacito, 40 - 41123 Modena
Via Toscana 45/1 – 43123 Parma
Via Brodolini, 3 - 42124 Reggio Emilia

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812
Tel +39 059 894811 – fax +39 059 894812
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812

a loro carico. Un'importante novità su questo tema è contenuta nell'art. 12, comma 15, del "Decreto Ristori" (DL n. 137/2020), che disciplina la possibilità, per i datori di lavoro, di rinunciare all'esonero contributivo, in favore della fruizione della Cig-Covid.

Poiché il testo letterale contenuto nella legge di conversione riserva questa possibilità alla "frazione di esonero richiesta e non fruita", la rinuncia al beneficio contributivo e l'opzione per la Cig-Covid, dovrebbe riguardare solo i mesi per i quali l'esonero non è stato ancora effettivamente utilizzato, cioè quelli non esposti nel flusso uniemens e non recuperati all'interno dello stesso. Potranno quindi in definitiva beneficiare della nuova opzione i datori di lavoro che hanno già richiesto l'esonero tramite la presentazione dell'istanza per ottenere l'attribuzione dello specifico codice di autorizzazione "2Q", ma limitatamente ai periodi di agevolazione non ancora fruiti.

In sostanza, l'esonero previsto dall'art. 3 del DL n. 104/2020 non è più rigorosamente alternativo alla Cig-Covid, in quanto entrambe le misure possono essere utilizzate dalla stessa azienda entro il 31 dicembre 2020, termine finale di godimento dell'esonero.

In più, sulla base di quanto previsto dalla legge di conversione del DL n. 137/2020, si ritiene che il datore di lavoro possa anche scegliere di rinunciare all'esonero solo per alcuni dipendenti, continuando a fruirne invece per altri. Alla base di tali scelte, ci potrebbero essere nuove valutazioni da parte delle aziende che, a fronte dell'attuale situazione e delle previsioni di evoluzione della situazione economica, potrebbero scegliere di sospendere l'attività, con la conseguente esigenza di ricorrere all'ammortizzatore sociale.

Per ogni ulteriore chiarimento la Nostra Area Lavoro - Relazioni Sindacali (Dott. Federico Vecchi – Tel. 059/894811 – Mail: f.vecchi@confapiemilia.it) è a Vostra disposizione.

Cordiali saluti

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

