

F.A.Q. Webinar 15-01-2021 Dott. Roberto CAMERA

Le principali novità della Legge di Bilancio 2021 in materia di lavoro

	Domanda	Risposta
1	<p>Esenzione contributiva per il biennio 2021 – 2022 per un periodo massimo di 36 mesi con un limite di € 6000 annui. Azienda con un solo dipendente a tempo determinato di età inferiore ai 36 anni, con la trasformazione del contratto a tempo indeterminato, nel corso dell'anno 2021, ha diritto l'azienda all'esenzione contributiva? La trasformazione del contratto a tempo indeterminato è considerato un incremento di personale?</p>	<p>Già risposto durante l'evento</p>
2	<p>Esonero contributivo art. 3 D.L. 104/2020 Aziende Artigiane FSBA: - non è ancora chiaro se le Aziende che hanno utilizzato ore di AO fino al 31 Agosto 2020 (e non oltre fino al 31/12/'20) possono beneficiare del sopra indicato esonero? - l'INPS fornisce il solo messaggio di Autorizzazione 2Q con premessa di procedere poi a controlli specifici; l'importo dell'esonero è però stato finanziato per circa 480 milioni di euro; è possibile che l'Istituto di competenza recuperi poi tali crediti, se viene sforato il limite nazionale ?</p>	<p>L'Inps, con messaggio n. 4254 del 13 novembre 2020, ha emanato nuove istruzioni operative in merito all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione, introdotto dal decreto "Agosto" n. 104/2020 . Dopo le prime indicazioni contenute nella circolare n. 105 del 18 settembre 2020, l'Istituto si sofferma sulla richiesta di autorizzazione e sulla corretta esposizione. I datori di lavoro, al fine di usufruire dell'esonero in argomento entro il 31 dicembre 2020, dovranno inoltrare all'Inps, tramite la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi – Sgravio Art. 3 del DL 14 agosto 2020, n. 104", un'istanza di attribuzione del codice di autorizzazione "2Q", che assume il nuovo significato di "Azienda beneficiaria dello sgravio art.3 DL 104/2020" nella quale autocertificano: le ore di integrazione salariale fruita dai lavoratori nei mesi di maggio e giugno</p>

		2020 riguardanti la medesima matricola; la retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate; la contribuzione piena a carico del datore di lavoro calcolata sulla retribuzione di cui al punto precedente; l'importo dell'esonero. No, non verranno recuperati tali crediti nel caso l'Inps termini il fondo messo a disposizione in quanto non è dipeso da una inadempienza del datore di lavoro ma di un problema di sottostima nell'aver calcolato l'ammontare da destinare.
3	La trasformazione di un contratto superiore a 6 mesi da tempo determinato a indeterminato, può configurarsi come attuazione di un obbligo preesistente anche laddove il lavoratore non ha manifestato per iscritto il diritto di precedenza?	Sì è possibile
4	L'obbligo di assunzione disabili L.68/99 è sospeso durante tutta l'emergenza COVID-19 come da circolare ML n. 19/2020. Si chiede gentilmente se la sospensione dell'assunzione disabile sia solo per le aziende in sospensione a zero ore (settimana o mese) o anche per quelle ad orario ridotto? In quest'ultimo caso, come si calcola la quota del collocamento obbligatorio?	L'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID – 19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di Cig straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione. L'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti, si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza Covid – 19.
5	Sarà necessario inviare una nuova informativa sindacale, per CIGO/Cassa in Deroga/FIS, e pertanto attendere i soliti 3 giorni prima di inviare le richieste per l'utilizzo delle nuove 12 settimane?	Sì

6	Ci sono informazioni riguardanti l'utilizzo delle nuove 12 settimane per FSBA settore artigianato? (Chiedo per Regione Veneto)	Dobbiamo attendere la circolare INPS
7	L'esonero donne della legge bilancio 21 sostituisce quello della legge 92 12 per gli anni 21 22 o è ad esso parallelo per le 2 annualità? Si applicano le condizioni essere prive di impiego retributivo/settori professioni/aree ammissibili/over 50 disoccupato 12mesi?	È lo stesso
8	Cosa significa operativamente rinunciare a parte di esonero delle 4 settimane del dl 137 per accedere alle 12 settimane di ammortizzatore della legge di bilancio 21?	Qualora l'azienda abbia richiesto l'esonero del decreto cd. "Ristori" (articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020), può rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduta e presentare domanda per accedere alle 12 settimane.
9	Se un'azienda ha già richiesto l'esonero alternativo alla cassa ai sensi del DL 104/2020 (2Q) può accedere anche a quello previsto dalla L. di Bilancio?	Certo.
10	Se abbiamo già utilizzato una proroga acausale ai sensi del DL agosto non è più possibile prorogare ancora?	Si proroga all'interno delle 4 proroghe massime, ma con causale
11	Si desidera sapere se una Società che ha effettuato 2 licenziamenti per GMO in data 30 09 2020 in sede sindacale può legittimamente usufruire	Per quanto il licenziamento non sia più direttamente collegato all'utilizzo della CIG, l'INPS potrebbe valutare non possibile la fruizione dell'esonero in

	dell'esonero contributivo di cui al D.L.n. 104 art.3 e D.L. n. 137, oltre a quello inserito nella Legge di Bilancio commi 306.307 e 308.	quanto non si è rispettato al dettato normativo che prevede, sino al 31 marzo, il blocco dei licenziamenti.
12	Se un dipendente non ha ferie e l'azienda non può usare la cassa integrazione, c'è l'obbligo di retribuire le ferie non maturate?	Non sussiste un obbligo legale, va valutato un eventuale accordo con il lavoratore.
13	L'azienda dopo aver utilizzato gli ammortizzatori sociali può licenziare un dipendente prima del 31.03.2021?	No
14	Per le nuove casse integrazioni è ancora obbligatoria solo l'informativa? Posso inviare informativa ai sindacati in data 15/1/2021 con decorrenza della cassa dal 4/1/2021 (retroattiva)?	Si
15	Un' azienda in liquidazione dal 15.12.2020 vuole licenziare due dipendenti a gennaio 2021 mentre gli altri 3 restano in CASSA COVID fino alla scadenza delle ulteriori settimane. Si ritiene percorribile tale opzione in modo individuale senza accordo sindacale?	Solo se tutti i licenziamenti avvengono al termine della liquidazione.
16	Un tempo determinato con scadenza 31/12/2020 poteva essere prorogato senza causale? Con la proroga non superava i 24 mesi complessivi ed era la prima proroga senza causale.	Si poteva fruire dell'agevolazione.

17	In merito alla possibilità di usufruire dell'esonero contributivo per chi non ha richiesto trattamenti di cassa integrazione, ai sensi della Legge 178 del 30/12/2020 art 300 è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico per ulteriori 8 settimane fruibili entro il 31/03/2021, cosa si intende nello specifico??? Non capisco queste ulteriori 8 settimane a che periodi si riferiscono.	Sempre alle ore di cassa fruibile nei mesi di maggio e giugno 2020.
18	Le 12 settimane di cassa integrazione disposte dalla Legge di Bilancio, richiedono come per tutti i periodi precedenti di cassa integrazione, gli accordi sindacali per aziende con più di 5 dipendenti, mentre per le aziende fino a 5 dipendenti basta informativa sindacale?	Sì.
19	La nuova agevolazione prevista dal co. 10 dell'art. 1 richiama quella prevista dall'art. 1 co. 110 e successivi della Legge di Bilancio del 2018, ampliando la portata dell'esonero in termini di percentuale di sgravio ed importo massimo. Esclude tuttavia gli apprendisti stabilizzati che, secondo la L. 205/17, potevano beneficiare dell'esonero per 1 anno dopo la qualifica (co. 13 art. 1 L. 178/20). A Suo parere l'esonero previsto dalla L. 205/17 rimane in vigore proprio per gli apprendisti qualificati?	Sì, l'agevolazione ad-hoc per gli apprendisti qualificati, resta in vigore.
20	Nel caso in cui un lavoratore non fruisca del congedo di paternità per nascita del figlio (10 giorni) entro il termine previsto dalla normativa (5 mesi dalla nascita) o ne fruisca in maniera parziale, in assenza di espressa richiesta da	Faccio fatica a credere che il lavoratore possa essere allo scuro della nascita del bambino, anche solo per gli assegni familiari.

	<p>parte del dipendente e rifiuto aziendale (ipotesi chiaramente illegittima per cui è pacifico il risarcimento del danno), in quali responsabilità può incorrere il datore di lavoro?</p> <p>Il mio parere è: nessuna, poichè non è previsto alcun tipo di invito da parte datoriale che ben potrebbe essere perfino all'oscuro della nascita e comunque non tenuto a monitorare tali eventi.</p> <p>In ipotesi di parto plurimo i 10 giorni vengono moltiplicati per il numero di figli?</p>	<p>Comunque, ritengo che l'azienda debba evidenziare, al lavoratore, la possibilità di fruire del congedo di paternità.</p> <p>Non vanno moltiplicati i giorni in base al numero di figli.</p>
21	<p>Impresa edile a gela -zona rossa- x lavori 110% assunti il 7/01/2021 possono essere posti in cigo per covid?</p>	<p>No.</p>
22	<p>L'esonero contributivo per l'assunzione di donne previsto dalla legge di bilancio 2021 è esteso a tutte le donne oppure solamente a quelle prive di impiego regolarmente retribuito da 6 o 24 mesi così come era previsto dalla legge 92/2012?</p>	<p>Sono previste 3 fasce.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ almeno 24 mesi - senza limiti di età, ovunque residenti; ○ oltre 12 mesi - over 50; ○ almeno 6 mesi - senza limiti di età, se: <ul style="list-style-type: none"> • residente in aree svantaggiate, • se con una professione o assunzione in un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere (v. Decreto interministeriale n. 234/2020, per l'anno 2021)
23	<p>Promemoria sintetico di tutte le agevolazioni contributive per assunzione di lavoratori giovani e non, in vigore sia vecchie che nuove sia per tempo indeterminato che per quello determinato.</p>	<p>???</p>

24	<p>Contratto a tempo determinato stipulato dal 2/3/2020 al 1/3/2021 per 12 mesi senza causale.</p> <p>Lo posso adesso prorogare dal 2/3/2021 per unica proroga per 12 mesi senza causale in base alla nuova direttiva sul tempo determinato in materia di rinnovi e proroghe?</p>	Ritengo di sì.
25	<p>Il potenziamento e proroga dello sgravio relativo agli over 50 riguarda solo le donne o entrambi i sessi come previsto fino a fine 2020?</p>	Solo donne.
26	<p>I lavoratori per cui è possibile usufruire delle ulteriori 12 settimane di cassa covid sono solo quelli attivi al 01/01/2021 oppure anche quelli attivi nelle precedenti date fissate dai decreti (13/07 e/o 09/11)?</p>	In essere al 1° gennaio 2021.
27	<p>Lo sconto contributivo alternativo alla Cig in deroga è di 12 settimane da gennaio al 30/6/2021: l'azienda è vincolata a non ricorrere mai alla cig per l'intero periodo o fino al 31/3? Vale anche per le ditte artigiane FSBA?</p>	Per l'intero periodo di riferimento (dipendente dal tipo di ammortizzatore) della legge di bilancio 2021.
28	<p>L'informativa sindacale per le aziende fino a 5 dipendenti deve essere inviata via Pec prima dell'inizio del periodo di sospensione CIG in deroga o almeno 3 gg prima del termine per inviare la domanda all'INPS?</p>	Prima dell'astensione.

29	L'esonero contributivo under 35, per i dipendenti per i quali è stato temporaneamente sospeso conseguentemente alla fruizione dell'esonero per assunti a tempo indeterminato previsto dal DI Rilancio, potrà essere successivamente ripreso?	Dal 2023 riprenderà l'esonero under 30.
30	Proroga contratti a termine. Se il contratto scade il 10/4 ma viene la lettera di proroga viene firmata il 30 marzo (o una qualunque altra data antecedente il termine finale del 31) è comunque ritenuta valida?	Ritengo di no, in quanto la data di decorrenza della proroga è fuori al periodo agevolato.
31	Nel caso di lavoratore cd " fragile" la cui attività non consente l'attivazione dello smart working, cosa deve fare l'azienda?	Provare ad adibirlo a diversa mansione, ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento; ovvero fargli svolgere attività di formazione professionale da remoto.
32	Fermo restando tutti i requisiti soggettivi del lavoratore e del datore di lavoro, In attesa della piena operatività della nuova agevolazione prevista dalla Legge 178/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori under 36 anni, è possibile continuare ad applicare l'agevolazione inizialmente prevista dalla Legge 205/2017 ? Come si armonizza quest'ultima legge con la precedente?	Ritengo che convenga attendere la circolare INPS in merito, al fine di evitare congruagli.

33	<p>Un'azienda artigiana di piccole dimensioni (sotto i 15 dipendenti) ha intenzione di procedere, dopo il 31/01/2021 al licenziamento di una lavoratrice per superato periodo di comporta. Attualmente è in malattia da quasi 6 mesi. E' una paziente oncologica. Basta questo per essere considerata "lavoratrice fragile?" Occorre un certificato? Deve richiederlo l'azienda? Lavoratrice e datore di lavoro sono d'accordo sul licenziamento in quanto: - riprendere il lavoro per la lavoratrice sarebbe troppo pericoloso causa covid; - il tipo di attività non consente lo Smart Working; - non ha possibilità di accedere alla cassa integrazione per mancanza di calo di fatturato e per non essere soggetta a restrizioni; - ferie e permessi non ne ha più. Il nostro timore però è che il licenziamento venga impugnato o non riconosciuto. Secondo voi questo rischio è reale? Possiamo tutelarci? Sarebbe meglio procedere ad una riduzione di personale?</p>	<p>Il licenziamento per superamento del periodo di comporta non è considerato giustificato motivo oggettivo e come tale non rientra nel blocco dei licenziamenti. Ritengo che sia comunque il caso di procedere con un accordo sindacale con il lavoratore, in sede protetta.</p>
34	<p>Dovremmo procedere all'assunzione di un lavoratore di anni 62 in un'azienda artigiana di piccole dimensioni (sotto i 15 dipendenti), part time. Il lavoratore è in carico agli assistenti sociali per problemi personali passati, ha per questo già svolto attività di tirocinio presso l'azienda.</p>	<p>Si potrebbe fruire dell'agevolazione prevista per gli over 50.</p>

	<p>Non ha la possibilità di andare in pensione per mancanza di contributi. Non percepisce invalidità ma soltanto reddito di cittadinanza. Non abbiamo visto agevolazioni contributive o sgravi per questa categoria di lavoratori. L'agevolazione per percettori di reddito di cittadinanza è solo per il tempo pieno. Ci sfugge qualcosa? L'azienda ha usufruito della Cassa Integrazione (Assegno ordinario FSBA) solo a Marzo e Aprile. Ha riduzione di fatturato ma non ha un codice ATECO soggetto a restrizioni.</p>	
35	Quando avremo notizie dall'INPS per le cig ordinarie e per quella in deroga?	L'Inps dovrebbe emettere una circolare a breve per la CIG prevista dalla legge di bilancio 2021.
36	Si discute molto sulla possibilità di licenziare per chi non si vuole sottoporre a tampone e/o vaccino? Sarebbe legittimo un tale comportamento datoriale? Possono i vaccini anticovid essere imposti? Grazie	Ad oggi, ritengo, che non vi possa essere un obbligo indiscriminato alla vaccinazione. Detta imposizione potrebbe essere presente soltanto laddove l'attività lavorativa sia rivolta a persone "fragili" (es. sanitari, personale delle RSA).
37	In merito all'Esonero contributivo Cig Covid, usufruito a giugno luglio e agosto 2020, quali sono le modalità per la verifica del diritto dell'esonero contributivo 4 mesi con riferimento alle date da considerare?	Queste le indicazioni di massima: Ai datori di lavoro privati (escluso settore agricolo), che non richiedono le 12 settimane di integrazione salariale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 8 settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

		<p>L'esonero è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea. I datori di lavoro che hanno richiesto l'esonero del decreto cd. "Ristori" (articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020), possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e presentare domanda per accedere alle 12 settimane.</p> <p>Nella decontribuzione non rientrano alcuni contributi minori (v. INPS cir. 105/2020)</p> <p>Per il riconoscimento dell'esonero i datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ devono essere in regola con il DURC, ○ non devono aver violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, ○ devono rispettare le leggi in materia di lavoro e i contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali in essere presso l'azienda.
38	<p>Durc in regola ok -No licenziamenti ok -Richiesta Cid 2Q ok (Il calcolo doppio ore e -Recupero uniemens vig entro quando?</p> <p>Le successive 4 settimane previste dal decreto agosto e le successive 8 settimane previste dalla legge Bilancio entro 31 marzo 2021, spettano in alternativa alla prima o seconda richiesta?</p>	<p>Gli esoneri contributivi alternativi alla CIG sono diversi e non alternativi gli uni agli altri.</p>

39	Esistono agevolazioni/ammortizzatori "covid" per compenso amministratori?	Ritengo di no.
40	In relazione allo sgravio contributivo per l'assunzione di tutte le donne effettuate nel biennio 2021-2022 chiedo conferma che l'agevolazione si applica alle donne prive di impiego da almeno 24 mesi in generale come previsto dalla legge n. 92 del 2012?	Certo. La norma di riferimento rimane l'articolo 4, commi da 9 a 11, della Legge n. 92/2012.
41	A Suo parere in caso di cig ordinaria o fondo di integrazione salariale è necessario attivare la procedura sindacale oppure continua ad aver valenza quanto riportato dall'INPS nel messaggio n. 2981 del 28/07/2020?	Ritengo che vada fatto l'accordo o l'informativa sindacale.
42	Per una impiegata di studio professionale abbiamo usufruito della cig in deroga da aprile al 30 novembre. Ora posso, entro la fine di gennaio , inoltrare la richiesta per le ulteriori settimane dal 1/12/2020 al 31/01/2021?	Le conviene presentare le settimane di dicembre con il DL 137 e quelle di gennaio con la L 178
43	Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare 21/12/2020, n. 19. Gradirei il suo parere su " in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate", magari con un esempio.	Effettivamente la formulazione del Ministero del Lavoro non è proprio felice. Ritengo che vada considerato il solo periodo di CIG effettuato.

44	I gg dal 1/1/2021 al 3/1/2021 essendo parte di una settimana che inizia in dicembre, e dovendo comunque ricadere nelle nuove 12 settimane, non possono di fatto essere integrati? (Nella richiesta INPS le domande devono essere inserite con inizio dal lunedì).	Il problema ha riguardato anche l'ultima settimana di dicembre che conteneva i giorni dall'1 al 3 gennaio. Attendiamo i chiarimenti INPS in merito.
45	Proroga CIGO- Covid Per le settimane di gennaio per le quali era già stata presentata una richiesta di CIGO - Covid con fatturato, va ripresentata una nuova domanda con causale collegata alle nuove 12 settimane? La sovrapposizione delle richieste non genera problemi di autorizzazione da parte dell'INPS?	Sono d'accordo con Lei, potrebbe generare qualche fraintendimento. Attendiamo i chiarimenti INPS in merito.
46	Modalità comunicazione dell'utilizzo dello smart working: e' obbligatorio comunicare anche se e' a tempo determinato/indeterminato e in quali giorni della settimana?	Sì, è obbligatoria la comunicazione tramite il portale cliclavoro.gov.it.
47	Premesso che l'azienda interessata ha usufruito nell'anno 2020 di CIG in base a tutte le specifiche norme covid, per accedere alla nuova cassa integrazione di cui alla legge 178/2020, che si pone in sostanza quale continuazione dei trattamenti precedenti, deve inviare anche questa volta, prima di presentare la domanda all'INPS, l'informativa alle organizzazioni sindacali dei lavoratori?	Sì, vanno informati i sindacati.
48	L'agevolazione under 36 può considerarsi già efficace? O si può procedere e poi chiedere conguaglio?	Ritengo che l'assunzione possa essere già fatta. Per il codice da utilizzare, dobbiamo aspettare la circolare Inps.

49	-L'esonero contributivo triennale per gli under 36, privi di rapporti a tempo indeterminato è previsto solo in caso di assunzione o anche per trasformazioni a tempo indeterminato e per il mantenimento in forza di apprendisti? Questo incentivo è subordinato all'incremento occupazionale netto?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un ex apprendista, poi qualificato, non può essere agevolato con l'under 36. 2. no
50	-La possibilità di prorogare o rinnovare i contratti a tempo determinato senza causale è sempre prevista per una sola volta, per un massimo di dodici mesi e nel limite dei 24? Inoltre, se ho già usufruito di una proroga/rinnovo acausale ex D.L. 104/20, posso utilizzare ancora una proroga/rinnovo acausale ex L. 178/20 oppure no?	No, in quanto la Legge 178/2020 non ha istituito una nuova agevolazione ma ha prorogato quella esistente (DL 104/2020).
51	Se un'azienda al 31.12.2020 ha un residuo di n.2 settimane di cig, ai sensi del dl 137/2020, a gennaio 2021 e' obbligata a richiedere prima le n.2 settimane ai sensi del dl ristori e poi richiedere le restanti settimane (senza fatturato e pertanto gratuite) n.10 o n.12 ai sensi della legge 178/2020, legge di bilancio 2021?	In attesa dei chiarimenti da parte dell'INPS, ritengo che le settimane possano essere richieste in base alla legge 178/2020.
52	Una pasticceria ha assunto con contratto di lavoro intermittente una barista in data 15/6/2019. IL precedente consulente ha sempre proceduto alla trasformazione dei contratti a chiamata (nel portale Sintesi) in rapporti a tempo indeterminato ordinari senza interruzione. IL ns. studio opera cessando i	Ritengo che sia più corrette ritenere la data di anzianità quella riferita all'ultimo rapporto subordinato ordinario, in quanto non si può parlare, in questo caso, di trasformazione.

	<p>contratti intermittenti e riassumendo con un nuovo contratto a tempo indeterminato ordinario. Ora se dovessi procedere con il sistema del precedente consulente, la dipendente risulterebbe con la data di assunzione (15.6.2019) che le permetterebbe di usufruire della FSBA qualora ci fosse una chiusura dell'esercizio. Diversamente con il mio metodo avrebbe una data di inizio rapporto 16/1//2021 e non potrebbe richiedere la CIG/FSBA trattandosi di una nuova assunzione. Qual' è la situazione corretta? E in subordine se seguissi il metodo del precedente consulente cosa rischierebbe la ditta in caso ?</p>	
53	<p>I benefici contributivi per l'assunzione di giovani under 36 prevedono che il giovane non abbia mai avuto un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Invece cosa intende la norma rispetto al riconoscimento dello sgravio nel caso di trasformazione dei contratti a termine? quali sono i requisiti? es. in presenza di un lavoratore con contratto a termine, che precedentemente ha avuto contratti a tempo indeterminato, se nel 2021 il contratto viene trasformato l'azienda ha diritto allo sgravio? posto il requisito anagrafico</p>	<p>Rimane, anche in questo caso, il requisito della mancanza di un rapporto a tempo indeterminato anche qualora questi sia stato effettuato per la trasformazione di un contratto a termine.</p>
54	<p>Un lavoratore che ha avuto un contratto a termine per un breve periodo, alla scadenza ha fatto richiesta di naspi. Lo stesso può essere assunto nella medesima azienda con l'agevolazione riservata all'apprendistato senza limiti di età proprio per percettori di naspi?</p>	<p>Il diritto all'incentivo è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte dello stesso datore di lavoro.</p>

55	Dato che lo stato di emergenza è stato prorogato ad aprile, la cassa integrazione verrà ancora prorogata anche per le aziende industriali con il decreto ristori che dovrà essere approvato?	Ritengo no, per il momento. Un prossimo decreto, in merito, è attesa per marzo.
56	A parità di mansione è possibile prorogare per 12 mesi un tempo determinato per sostituzione in un tempo determinato senza causale e senza osservare lo stop&go sulla base del DL 104/2020?	Se trattasi di un motivo sostitutivo, evidenzerei le motivazioni. Altrimenti, farei il contratto acausale, senza indicazioni circa la sostituzione.
57	Un'azienda vorrebbe usufruire della cassa in deroga da gennaio 2021, la sua situazione è la seguente: - non ha usufruito delle 9 settimane con fatturato; - non ha ovviamente usufruito delle 6 settimane del DL 137/20 che però termina al 31/01/2021; cosa consigliate richiedere le 3 settimane di gennaio 2021 come DL 137/20 oppure direttamente la nuova cassa in deroga in attesa ovviamente delle circolari Inps?	Richiedere le settimane in base a quanto previsto dalla Legge 178/2021. Attenderei, comunque, le precisazioni che verranno fornite con la prossima circolare INPS
58	Contratto a tempo determinato iniziato in data 28.05.2020, settore pubblici esercizi (ristorante) senza causale scadente il 31/08/2020. Trattasi di rinnovo poiché la stessa dipendente era in forza nel periodo 01/05/2019 al 31/12/2019 con contratto a tempo determinato. In data 31/08/2020, in base al DL 104/2020 è stata fatta una proroga fino al 10/01/2021. Secondo lei è possibile fare una ulteriore proroga?	La proroga non potrà avvalersi delle agevolazioni evidenziate dall'art. 93 del Decreto Legge n. 34/2020.

59	Cosa conviene consigliare alle aziende che vogliono assumere personale dipendente ed usufruire di agevolazioni che al momento, di fatto, risultano solo sulla carta? quando saranno effettivamente operative?	Bisogna attendere le circolari applicative da parte dell'INPS. Ritengo, comunque, che vadano consigliate, a scalare e secondo i requisiti soggettivi dei lavoratori: under 36, donne, decontribuzione sud.
60	Dipendente dal 20/01/2020 al 30/06/2020 in somministrazione dal 1 luglio viene assunto con contratto a termine con scadenza 15/01/2021 per quanti mesi posso beneficiare della proroga senza causale?	Ritengo di sì, in quanto il Ministero del Lavoro, nella cir. 17/2018, ha chiarito che trattasi di rinnovo anche una precedente somministrazione seguita da una assunzione diretta.
61	Con la legge di bilancio viene definita la possibilità di utilizzare 12 settimane di integrazione Con scadenza 31 marzo per la cigo e sino al 3 giugno per le altre forme integrative. Sarà possibile recuperare in periodi successivi le giornate non utilizzate?	Dobbiamo attendere la norma che prevederà, eventualmente, una proroga degli ammortizzatori Covid dopo il 31 marzo.
62	Per l'incentivo giovani al sud, 48 mesi, l'anzianità di disoccupazione vale sempre 6 mesi, anche in caso di dimissione del lavoratore? L'incentivo giovani al sud 48 mesi, spetta anche ai lavoratori/lavoratrici che hanno avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Per i giorni non sussiste il requisito della disoccupazione da almeno 6 mesi. 2. no.

63	L'incentivo donna può essere utilizzato dalle aziende che appartengono al settore agricolo e godono delle agevolazioni contributive per zone montane e/o svantaggiate?	I limiti di cumulo dell'incentivo sono previsti nella circolare INPS n. 111/2013.
64	Il massimale di 6000€ per l'esonero contributivo previsto per le assunzioni agevolate dei giovani under 36, deve essere riproporzionato in caso di part time?	No, non è prevista una rimodulazione se non proporzionata alla contribuzione in essere.
65	Posto che la nuova legge non prevede l'agevolazione per contratto a tempo determinato posso assumere inizialmente a tempo determinato e godere lo sgravio del 50% e poi trasformarla e avere il 100%? Domanda 2: l'incremento occupazionale calcolato in Aula se non si verifica per un mese blocca l'intero incentivo o solo quel mese?	1. Sì, l'agevolazione è possibile. 2. solo il mese.
66	Se assumiamo una lavoratrice a T.D. 12 mesi si ha ancora diritto al 50% di esonero? E se poi la trasformiamo a tempo indeterminato abbiamo diritto a 18 mesi di esenzione al 100% meno quanto già usufruito?	Sì, è corretto. L'agevolazione storica è rimasta.
67	Un'azienda che utilizza la CIG solo dal mese di Dicembre 2020 usufruendo delle n.6 settimane ai sensi del DL 137/2020, senza aver mai richiesto le 9 + 9 settimane CIG ai sensi del DL 104/2020, può fruire dell'esonero per chi non usa CIG previsto dal DL 104/2020 compensando il credito derivante da DM VIG, sui mesi di Settembre e Ottobre 2020?	Ritengo di no.

68	<p>Hanno rigettato la domanda di congedo straordinario covid ad una nostra dipendente. Siamo stati intimati dall'INPS a restituire l'importo. Come si può esporre tale operazione sugli uniemens? L'unico riferimento che abbiamo trovato è la circ INPS 81 08/07//2020, non so se non abbiamo capito bene, ma non ci sembra il nostro caso.</p>	<p>Ritengo che vada eseguito quanto prescritto dall'INPS al paragrafo 6 della circolare 81</p>
69	<p>In relazione a soggetto fragile (affetto da patologia oncologica) a cui è stato rilasciato un certificato di malattia con terapia salvavita durante l'emergenza Covid 19, l'indennità di malattia è equiparata a degenza ospedaliera, e quindi molto ridotta. E' corretto pensare che sia discriminatoria questa conseguenza per il lavoratore in questione? Tenendo conto che nella medesima condizione, se non ci fosse l'emergenza sanitaria, il lavoratore percepirebbe l'indennità INPS piena.</p>	<p>Se l'attività lavorativa fosse compatibile con lo smart-working, applicherei questo diritto (art. 26, co 2-bis, D.L. 18/2020 (come modificato dal comma 481, della Legge n. 178/2020 – Legge di bilancio 2021)</p>
70	<p>Un'azienda metalmeccanica con cigo-covid autorizzata fino al 09/01/2021, chiesta in base alle 9+9 settimane, non richiede le ulteriori 12 settimane usufruibili fino al 31/03/2021, può chiedere l'esonero contributivo?</p> <p>Un'azienda metalmeccanica, che ha sottoscritto un accordo sindacale per il lavoro stagionale, come deve conteggiare i lavoratori stagionali per il calcolo dell'incremento occupazionale? Sono equiparati a dei normali TD?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ad oggi, senza indicazioni chiarificatrici da parte dell'INPS, ritengo che non possa essere richiesto l'esonero contributivo. 2. sì, sono equiparati ai lavoratori ordinari a termine.

71	Si può procedere con una lettera di licenziamento per gmo - chiusura negozio oggi con effetto al 01/04/2021 e viene considerato dato il periodo di preavviso?	Ritengo di no, in quanto nel periodo di blocco non può essere avviata alcuna procedura interruttiva del rapporto di lavoro.
72	Un'azienda ha un dipendente con l'agenzia interinale per sei mesi, al termine del contratto interinale l'azienda utilizzatrice decide di assumerlo direttamente. Può assumendolo direttamente usufruire della deroga alla causale ed allo stop and go dell'art. 93 del D.L. 34 per 12 mesi?	Ritengo di sì, in quanto il Ministero del Lavoro, nella cir. 17/2018, ha chiarito che trattasi di rinnovo anche una precedente somministrazione seguita da una assunzione diretta.