

Alla cortese attenzione  
della Clientela

Circolare di Studio n. 3 del 18 gennaio 2021

**Oggetto: Legge di Bilancio 2021 – Le novità dal 01/01/2021 per il mondo del Lavoro.**

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 46/L alla Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020 la Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023".

**Di seguito, in sintesi, i principali provvedimenti previsti:**

**STABILIZZAZIONE DELL'ULTERIORE DETRAZIONE (comma 8)**

Si tratta della detrazione spettante ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di talune fattispecie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, con reddito complessivo annuo superiore a euro 28.000 e fino a euro 40.000, che, in base a quanto previsto dall'articolo 1, comma 8, sarà applicabile a decorrere dal 1° luglio 2020 e **per gli anni successivi**.

La stabilizzazione dell'ulteriore detrazione, come disposta dall'articolo 1, comma 8 nella versione originaria contenuta nella Legge di Bilancio 2021, avrebbe, tuttavia, mantenuto immutato l'importo potenziale della stessa (480 + 120 per la fascia di reddito compresa tra euro 28.000 e euro 35.000; 480 per la fascia di reddito compresa tra euro 35.000 e euro 40.000) senza tenere conto che, da quest'anno, viene riconosciuta per un intero periodo d'imposta (gennaio - dicembre) e non per un solo semestre come accaduto nel 2020.

Per correggere tale distorsione, è stato emanato il Decreto Legge 31 dicembre 2020, n. 182 contenente modifiche urgenti all'articolo 1, comma 8 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 volte a consentire il riconoscimento, nel periodo d'imposta 2021, dell'ammontare potenziale pieno (960 euro + 240 euro) dell'ulteriore detrazione.

Conseguentemente, l'**importo** della detrazione, **con riferimento al periodo d'imposta 2021 (gennaio-dicembre)**, è quantificato come di seguito riportato:

<b>Reddito annuo complessivo</b>	<b>Ulteriore detrazione fiscale spettante</b>
28.000 < RC ≤ 35.000	<b>960 + 240 x (35.000-RC)</b> 7.000
35.000 < RC ≤ 40.000	<b>960 x (40.000-RC)</b> 5.000
> 40.000	0

## INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (commi 10-15)

Ferma restando l'autorizzazione della Commissione Europea, al fine di incentivare l'occupazione giovanile, per le **assunzioni a tempo indeterminato**, nonché le **trasformazioni a tempo indeterminato** di contratti a termine, effettuate negli anni **2021** e **2022** è prevista l'estensione dell'**esonero contributivo** di cui all'art. 1, commi 100 e seguenti della Legge n. 205/2017:

- nella misura del **100%** della **contribuzione a carico del datore di lavoro**,
- per un periodo **massimo di 36 mesi**,
- nel **limite** massimo di **6.000 euro annui**.

L'incentivo è riconosciuto ai **lavoratori che, alla data di assunzione o, si presume, di trasformazione, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.**

L'incentivo è aumentato a **48 mesi** per i datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.

La norma prevede, inoltre, che l'esonero contributivo sia fruibile, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D.Lgs n. 150/2015, dai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori **inquadrati con la medesima qualifica** nella stessa unità produttiva.

L'incentivo previsto dalla Legge di Bilancio 2021, infine, non potrà essere fruito in caso di conferma in servizio dell'apprendista ovvero in caso di alternanza scuola.

## ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE (commi 16-19)

**In via sperimentale**, per il **biennio 2021-2022**, è possibile beneficiare:

- in relazione alle assunzioni di **tutte** le lavoratrici donne effettuate nel medesimo biennio (**dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022**),
- dell'**esonero contributivo** di cui all'articolo 4, commi 9-11 della Legge "Fornero", attualmente previsto in via strutturale solo per le assunzioni di donne in determinate condizioni, nella misura del **100%** (anziché 50%) nel limite massimo di **6.000 euro annui**.

Le assunzioni in esame devono comportare un **incremento occupazionale** netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Tale incremento deve essere considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate/collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo deve essere ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Il beneficio:

- si applica ai complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
- è riconosciuto per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato (in tale ultimo caso i 18 mesi decorrono dalla data di assunzione a tempo determinato);
- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;
- è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea ed è concesso nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla medesima Commissione con il Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato.

### **CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO (commi 25 e 363-364)**

Il congedo obbligatorio retribuito (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio (oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale), a favore del padre lavoratore dipendente è:

- **prorogato** anche per l'anno **2021**, in relazione ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021,
- nella misura di **10 giorni**.

Si ricorda che il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo. Inoltre, è **facoltà** del lavoratore fruire di un **ulteriore giorno di congedo**, previo accordo con la madre e **in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima**.

### **CONTRATTI A TERMINE: PROROGA O RINNOVO ACAUSALI (comma 279)**

A fronte delle conseguenze dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la disciplina del contratto a tempo determinato è stata oggetto di interventi normativi, dapprima da parte del c.d. Decreto "Rilancio" e, in seguito, da parte del c.d. Decreto "Agosto" che ha modificato la disposizione previgente in materia di proroga o rinnovo dei contratti a termine.

In particolare, l'art. 93, comma 1 del DL n. 34/2020, come sostituito dall'art. 8, comma 1 del DL n. 104/2020, dispone che:

*“In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile **rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato**, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19 comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.”*

Di conseguenza, i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza di causali, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, mediante un atto intervenuto entro il 31 marzo 2021 (anziché entro il 31 dicembre 2020). Si sottolinea che anche con la modifica della scadenza di tale agevolazione dal 31 dicembre 2020 al 31 marzo 2021, visto il limite di un solo utilizzo della stessa, sussiste **l'impossibilità di una nuova proroga o di un nuovo rinnovo acausale** per chi ne abbia già fruito.

#### **ULTERIORI PERIODI DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE COVID-19 (commi 299 - 305 e 312 - 314)**

È prevista la concessione dei trattamenti di CIGO, Assegno ordinario e CIGD, a favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per una **durata massima di 12 settimane**. Le **12 settimane** devono essere **collocate** nel periodo:

- **tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021** per i trattamenti di **CIGO**;
- **tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021** per i trattamenti di **Assegno ordinario e di CIGD**.

**Con riferimento a tali periodi**, le predette **12 settimane** costituiscono la **durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19**.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del DL 137/2020 (Decreto Ristori), pari al massimo a 6 settimane, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021.

È, espressamente, previsto che i trattamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 siano riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della predetta legge (1° gennaio 2021).

#### **ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO AL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (commi 306 - 308)**

Rimane confermato l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i nuovi periodi di trattamento di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio 2021.

Nello specifico, viene previsto che i datori di lavoro in questione possano beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (originariamente introdotto dall'articolo 3 del DL n. 104/2020) per un **ulteriore periodo massimo di 8 settimane fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite** nei mesi di **maggio e di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.**

È espressamente previsto che i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14 del DL n. 137/2020 (Decreto Ristori), possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale concessi dalla Legge di Bilancio 2021.

### **DIVIETO DI LICENZIAMENTO (commi 309-311)**

L'art. 1, commi 309-311, della Legge di Bilancio 2021 prevede l'estensione del divieto di licenziamento, già in vigore dal 17 marzo 2020, anche per il periodo **dal 31 gennaio al 31 marzo 2021.**

La portata del divieto, introdotto per fronteggiare le conseguenze economiche della pandemia da Covid-19, ricalca integralmente l'art. 12, comma 9 del DL n. 137/2020 (Decreto Ristori), pertanto si applica:

- a tutte le procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli nn. 4, 5 e 24 della Legge n. 223/1991, comprese quelle già avviate dopo il 23 febbraio 2020 e non ancora concluse, nonché alle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 della Legge n. 604/1966, a prescindere dal numero dei lavoratori occupati;
- fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Sono **altresì sospese le procedure** di esperimento **del tentativo di conciliazione obbligatoria** di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966.

Restano invariate le **esclusioni dal divieto** già introdotte dal Decreto Agosto e confermate dal Decreto Ristori.

### **TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI FRAGILI DEL SETTORE PRIVATO (commi 481-484)**

I commi da 481 a 484 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2021 introducono delle novità anche in relazione alla norma che tutela il periodo di sorveglianza attiva, disposta a seguito del contagio o dell'esposizione a contagiati da COVID-19, per i lavoratori del settore privato.

In primo luogo, la norma dispone che quanto previsto a **tutela dei lavoratori fragili** dai commi 2 e 2-bis dell'art. 26 del DL n. 18/2020 siano valide anche nel **periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021**.

Pertanto, anche nel periodo **dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021**:

- i **lavoratori** dipendenti in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, che attesti una condizione di rischio derivante da **immunodepressione** o da esiti da **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di relative terapie salvavita,
- nonché i **lavoratori** in possesso del riconoscimento di **disabilità con connotazione di gravità** ex art. 3, Legge n. 104/1992,

hanno diritto ad **assentarsi dal servizio** e vedersi riconosciuto tale periodo di assenza come **ricovero ospedaliero**, previa prescrizione delle competenti autorità sanitarie nonché dal medico curante.

Nel medesimo periodo, quindi **dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021**, i **lavoratori fragili** di cui sopra (che non si assentano a seguito di prescrizione medica) hanno altresì **diritto a svolgere la loro prestazione lavorativa in modalità agile**, anche qualora questo comporti l'adibizione a diversa mansione, purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento (così come definite dai contratti collettivi), ovvero lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.