



LEGGE N. 178 DEL 30 DICEMBRE 2020 (LEGGE DI BILANCIO 2021)

- È stata pubblicata, sul Supplemento Ordinario n. 46 della Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020, la **Legge n. 178 del 30 dicembre 2020** riguardante "il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023", in vigore dal 1 gennaio 2021.

- Sintetizziamo di seguito **le novità in materia di lavoro**.

1. Durata del nuovo trattamento e condizioni

- I datori di lavoro possono presentare domanda di concessione della cassa integrazione ordinaria, dell'assegno ordinario e della cassa integrazione in deroga per una durata massima di ulteriori **dodici settimane** con decorrenza dal **1° gennaio 2021**.
- Più precisamente le dodici settimane devono essere collocate:
 - **CIGO**: nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;
 - **FIS, CIGD E FSBA**: nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.

Ulteriori condizioni:

- con riferimento a tali periodi, le predette dodici settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19;
- i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del Decreto Ristori (articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176), collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle dodici settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021;
- gli ammortizzatori sociali sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data del 1° gennaio 2021.

2. Eventuale contributo addizionale

- Non è previsto alcun contributo addizionale legato al fatturato.

3. Termini di inoltro della domanda all'Inps

- Le domande di accesso ai trattamenti devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.
- In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (SR41) entro la fine del mese successivo a

1. NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART.1 C.300-305)

	<p>quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.
<p>2. SGRAVI CONTRIBUTIVI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDANO GLI INTERVENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ART.1 C.306-308)</p>	<p>1. Aziende che non richiedono ulteriori ammortizzatori: durata e condizioni del nuovo esonero contributivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i nuovi ammortizzatori sociali previsti dalla Legge di Bilancio, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di otto 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, riparametrato e applicato su base mensile. <p>2. Ripensamento esonero Decreto Ristori</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi del Decreto Ristori (<i>art.12, comma 14, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176</i>), possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio 2021. <p>3. Necessaria autorizzazione Commissione Europea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il beneficio previsto è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.
<p>3. PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DIVIETO DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART.1 C.309-311)</p>	<p>1. Divieto di licenziamento per motivi economici fino al 31 marzo 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fino al 31 marzo 2021 resta precluso: <ol style="list-style-type: none"> a) l'avvio delle <u>procedure licenziamento collettivo</u> (L.223/91), 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; b) la facoltà di <u>recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo</u> ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, indipendentemente dal numero dei dipendenti. <p>2. Casi in cui è possibile licenziare per motivi oggettivi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le preclusioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati: <ol style="list-style-type: none"> a) dalla <u>cessazione definitiva dell'attività dell'impresa</u>, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c.; b) ovvero nelle ipotesi di <u>accordo collettivo aziendale</u>, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, <u>limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo</u>, a detti lavoratori è comunque riconosciuta la Naspi. c) ovvero <u>in caso di fallimento</u>, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio

	<p>dell'impresa, ovvero 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.</p>
<p>4. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE (ART.1 C. 279)</p>	<p>1. Proroghe e rinnovi dei contratti a termine agevolati fino al 31/03/2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viene modificato l'art. 93 comma 1 del Decreto Legge 19 maggio 2020 n. 34 (Decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77: le parole: "31 dicembre 2020" sono sostituite dalle seguenti: "31 marzo 2021". • Ora la norma prevede che <i>"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 MARZO 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni (causali) di cui all'articolo 19, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81"</i>. <p>2. Contratti a termine agevolati "per una sola volta"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si tratta solo di uno spostamento al 31/03/2021 dell'efficacia della norma sui contratti a termine agevolati (che derogano il <i>Decreto Dignità</i>), già prevista nel <i>Decreto Rilancio</i> (art.93 del D.L. 34/2020) e poi prorogata dal <i>Decreto di Agosto</i> (D.L.104/2020) fino al 31/12/2020. Quindi chi ha già usufruito della deroga ex art.93 entro il 31/12/2020, non è interessato dal nuovo termine del 31/03/2021 (E' POSSIBILE INFATTI MASSIMO UNA DEROGA). Ricordiamo che le proroghe dei contratti a termine - entro i primi 12 mesi - sono sempre comunque possibili acausali (senza necessità di usufruire della deroga ex art.93) e che i rinnovi richiedono invece sempre normalmente una causale (salvo non si utilizzi ora la deroga ex art.93). <p>3. Sintesi novità</p> <ul style="list-style-type: none"> • In sostanza, tenuto anche conto di quanto affermato nella Nota INL del 16 settembre 2020, vale quanto segue: <ul style="list-style-type: none"> a) la deroga ex art.93 consente fino al 31/03/2021: <ul style="list-style-type: none"> - di rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato senza inserire una causale; - resta ferma la durata massima complessiva di ventiquattro mesi; - si può derogare alla disciplina sul numero massimo di proroghe (normalmente 4); - si può rinnovare un contratto senza rispettare il c.d. "<i>periodo cuscinetto</i>" (normalmente 10 o 20 giorni a seconda della durata del precedente contratto); b) il termine del 31/03/2021 va riferito esclusivamente alla formalizzazione della stessa proroga o del rinnovo. La durata del rapporto potrà quindi protrarsi anche oltre tale data, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.
<p>5. STABILIZZAZIONE ULTERIORE DETRAZIONE LAVORO DIPENDENTE (ART.1 C. 8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Legge di Bilancio 2021 (<i>come poi modificata dall'art. 1 del Decreto Legge 31 dicembre 2020 n. 182</i>) dispone la stabilizzazione dell'ulteriore detrazione originariamente prevista per il solo secondo semestre 2020, dall'articolo 2 del D.L. n. 3/2020 convertito, con modificazioni, dalla Legge n.21/2020.

- Si tratta dell'ulteriore detrazione fiscale per i redditi di lavoro dipendente e assimilati superiori a euro 28.000 e fino a € 40.000. E' confermato il trattamento integrativo (ex Bonus Renzi) pari a €100,00 mensili netti per i redditi di lavoro dipendente e assimilati da € 8.175 e fino a € 28.000.
- L'importo dell'ulteriore detrazione ex art. 2 del D.L.3/2020, con riferimento al periodo d'imposta 2021 (gennaio-dicembre) è quantificato come di seguito riportato:

Reddito annuo complessivo	Ulteriore detrazione fiscale
28.000 < RC <= 35.000	$960 + 240 \times [(35.000 - RC) / 7.000]$
35.000 < RC <= 40.000	$960 \times [(40.000 - RC) / 5.000]$
> 40.000	0

**6. SGRAVI
CONTRIBUTIVI PER
FAVORIRE
L'OCCUPAZIONE
GIOVANILE
(ART.1 C. 10-15)**

1. Assunzione agevolata under 36: durata, misura e condizioni soggettive

- Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (*under 35 fino al 31/12/2020*) è riconosciuto:
 - nella misura del **100%**;
 - per un periodo massimo di **trentasei mesi**;
 - nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro** annui;
 - con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata **non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età** (ossia massimo 35 anni e 364 giorni).
- Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Assunzione agevolata under 36 al Sud

- L'esonero contributivo, ferme restando le condizioni previste per le altre Regioni, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

3. Condizioni aziendali da rispettare

- Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D. Lgs. 150/15, l'esonero contributivo spetta ai 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.

4. Casi in cui l'incentivo non si applica

- L'incentivo previsto dalla Legge di Bilancio 2021 non potrà essere fruito in caso di conferma in servizio dell'apprendista ovvero in caso di alternanza scuola lavoro (art. 1 c. 106 e 108 della Legge n. 205/2017).

5. Autorizzazione Comunità Europea

- Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

**7. SGRAVIO
CONTRIBUTIVO
ASSUNZIONE DONNE
(ART.1 C. 16-19)**

1. Assunzione agevolata donne dal 1° gennaio 2021

- Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo già previsto per le donne in particolari situazioni dalla c.d. *Legge Fornero* (ossia dall'articolo 4, commi da 9 a 11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92) è riconosciuto:
 - nella misura del **100%**;
 - nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**.

2. Durata, misura e condizioni soggettive e oggettive

REQUISITI SOGGETTIVI DELLA LAVORATRICE	AGEVOLAZIONE DAL 01/01/2021 AL 31/12/2022
Datori di lavoro che assumono a tempo determinato o indeterminato o in somministrazione: 1. donne di qualsiasi età: a) residenti in aree svantaggiate e b) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (1); oppure 2. donne di qualsiasi età: a) con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (2) e b) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; oppure 3. donne di qualsiasi età, ovunque residenti a) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi	Riduzione del 100% dei contributi a carico datore di lavoro nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui per: <ul style="list-style-type: none">- 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione;- fino a 18 mesi dalla data di assunzione con contratto a tempo determinato se il contratto è trasformato a tempo indeterminato;- 18 mesi nel caso di assunzione a tempo indeterminato fin dall'origine. <p><u>Requisiti oggettivi (Azienda)</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Incremento occupazionale rispetto la media dei 12 mesi precedenti (ULA).2. Essere in regola con le norme di legge e versamenti contributivi.3. Rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Note

1) *Chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.*

2) *Si veda per il 2021 il Decreto n. 234 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 16 ottobre 2020.*

3. Necessario incremento occupazionale (ULA)

- Le assunzioni 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 dodici mesi precedenti.

	<ul style="list-style-type: none"> • Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. • L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. <p>4. Autorizzazione Comunità Europea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.
<p>8. CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO (ART.1 C. 25 E 363-364)</p>	<p>1. Congedo del padre per figli nati nel 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il congedo obbligatorio retribuito (<i>indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera</i>), 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 (invece dei 7 giorni previsti nel 2020). • Si ricorda che il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo ed è applicabile la disciplina di cui al DM 22 dicembre 2012. • Anche per l'anno 2021, 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. <p>2. Novità ulteriore</p> <ul style="list-style-type: none"> • La fruizione del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo viene estesa anche ai casi di morte perinatale.
<p>9. NOVITA' PER I LAVORATORI FRAGILI E NELLA CERTIFICAZIONE IN CASO DI QUARANTENA (ART.1 C.481-484)</p>	<p>1. Lavoratori Fragili</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • I lavoratori fragili sono 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. • 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. <p>2. Certificazione medica in caso quarantena</p> <ul style="list-style-type: none"> • A decorrere dal 1° gennaio 2021 il certificato medico redatto dal medico curante e attestante il periodo di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, non dovrà più contenere l'indicazione degli estremi del provvedimento dell'autorità di sanità pubblica che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva stesse.