STUDIO MOLINERO
Consulenti del Lavoro

CdL CARLO **MOLINERO**
molinero@studiomolinero.it

CdL PAOLA **CAPITANI**
capitani@molinerocapitani.it

CdL BARBARA **ZORZANELLO**
zorzanello@studiomolinero.it

Torino, 14 gennaio 2021

Gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 1/2021

Oggetto: Legge di Bilancio 2021 – le principali novità in materia di lavoro, previdenza e fisco
(Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 – Pubblicata sulla G.U. n. 322 del 30/12/2020)

Gentili Clienti, in attesa di ulteriori chiarimenti, illustriamo di seguito brevemente alcune delle novità in materia di lavoro, previdenza e fisco introdotte dalla recente Legge di Bilancio 2021, **in vigore dal 1° gennaio 2021**

CONTRATTI A TERMINE (comma 279)
Viene prorogata la disciplina transitoria in materia di proroga e rinnovo dei contratti a termine introdotta dal Decreto "Rilancio" e dal Decreto "Agosto".
In particolare, sarà possibile rinnovare o prorogare i contratti di lavoro a termine, anche in somministrazione, **fino al 31 marzo 2021 per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta**, sempre tuttavia nei limiti della durata massima di 24 mesi complessivi, **in assenza delle causali** di cui all'art. 19, co 1, del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.
Al riguardo, si ricorda che tali causali sono:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti;
- altre esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività.

Tale opzione sarà possibile solo nei casi in cui non si sia già proceduto a prorogare o rinnovare i contratti con la suddetta modalità "acasuale" nel corso del 2020, in caso contrario si dovrà rispettare quanto stabilito dall'art. 19 e ss. del D.Lgs. 81/2015.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (commi 309 - 311)

La Legge di Bilancio estende al **31 marzo 2021** il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. 604/1966) nonché ai licenziamenti collettivi (art. 4 e 5 Legge n. 223/1991), con conseguente sospensione delle procedure eventualmente ancora in corso.

Detto divieto, ricordiamo, non si applica nelle seguenti ipotesi:

- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa;
- 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, a detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi).

In analogia con il recente Decreto "Ristori" , il divieto di licenziamento viene previsto a prescindere dall'utilizzo o meno degli ammortizzatori sociali richiesti con la causale Covid-19, come invece inizialmente stabilito nel Decreto "Agosto".

***

AMMORTIZZATORI SOCIALI EMERGENZA COVID-19 (commi 299 – 303)

Viene prevista la concessione di un ulteriore periodo di **12 settimane** di fruizione della cassa integrazione guadagni Ordinaria e in Deroga nonché dell'Assegno Ordinario con causale COVID-19.
Le 12 settimane devono essere collocate nel periodo:

- tra **il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021** per i trattamenti di CIG.O.;
- tra **il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021** per i trattamenti di Assegno ordinario e di cassa integrazione in Deroga.

Le predette 12 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 (D.L. 137/2020) pari al massimo a 6 settimane, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste dalla Legge di Bilancio 2021.

Viene infine precisato che possono beneficiare degli ammortizzatori sociali tutti i lavoratori assunti dopo il 25 marzo e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021.

!!! Nulla viene invece previsto per quanto riguarda la contribuzione addizionale, su tale argomento e per ulteriori aspetti quindi auspichiamo che arrivino a breve gli opportuni chiarimenti da parte dell'INPS.

ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO AL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (commi 306 – 308)

A favore dei datori di lavoro che non richiederanno i suddetti nuovi periodi di integrazione salariale è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) **per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane**, **fruibili entro il 31 marzo 2021.**

Tale esonero è riconosciuto nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile. In particolare, in conformità con l'interpretazione già fornita dall'INPS in occasione dell'esonero contributivo previsto nel decreto Agosto, l'importo del beneficio massimo sarà pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle suddette ore di fruizione nei mesi di maggio e giugno 2020.

Tutti i predetti benefici sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2021).

!!! Tale beneficio tuttavia è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea ed è inoltre comunque necessario attendere i relativi chiarimenti da parte dell'INPS.

***

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

La Legge di Bilancio introduce **due agevolazioni**:

1) **Incentivo occupazione giovani**

Consiste in uno sgravio contributivo triennale pari al 100 % dei contributi previdenziali, già previsto dalla Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017), nel limite di **6.000 € annui** in caso di **assunzioni a tempo indeterminato o trasformazione dei contratti a tempo determinato in tempo indeterminato**, effettuate nel biennio **2021-2022** di soggetti **fino a 35 anni di età** (36 anni non compiuti).

L'assunzione o la trasformazione deve riguardare soggetti che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

Il suddetto sgravio viene riconosciuto per 48 mesi anziché 36 per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Condizione necessaria per la fruizione della suddetta agevolazione è: non aver proceduto, nei **sei mesi precedenti l'assunzione** e non procedere, **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.

2) **Sgravio assunzione donne**

La Legge di Bilancio 2021 interviene su uno sgravio contributivo già esistente, in vigore dalla Legge Fornero, introducendo tuttavia due interessanti novità.

In primo luogo, la **riduzione dei contributi**, a carico del datore di lavoro, che viene elevata dall'attuale 50% **al 100%**.

In secondo luogo, dal tenore della Legge sembra che il beneficio spetti in caso di assunzione di **tutte le lavoratrici donne**, a prescindere dalle condizioni di residenza e/o di età anagrafica richieste nella

precedente normativa; **per tale aspetto, di non poca rilevanza, quindi si attendono gli opportuni chiarimenti da parte dell'INPS.**
Infine, l'agevolazione riguarda le assunzioni effettuate nel **biennio 2021-2022** e avrà una durata di **12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato** elevabili a **18 mesi, in caso di assunzione o trasformazioni a tempo indeterminato.**
La **condizione per la fruizione** dello sgravio è che le assunzioni comportino un **incremento occupazionale** netto calcolato in relazione al numero dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.
!!! Entrambi i benefici contributivi illustrati ai punti 1) e 2) sono tuttavia subordinati all'autorizzazione della Commissione europea.

***

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO (commi 25 e 363 – 364)
Viene incrementato da 7 a 10 giorni la durata del congedo obbligatorio concesso al padre lavoratore dipendente per l'anno 2021, in relazione ai figli nati o adottati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021.
Inoltre, viene prorogato anche per l'anno 2021, in occasione della nascita del figlio, la **facoltà** del lavoratore padre di 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. Tale facoltà inoltre viene estesa anche nel caso di morte perinatale.

***

LAVORATORI FRAGILI O CON DISABILITÀ GRAVE (commi 481 -484)
Vengono estese fino al **28 febbraio 2021** le misure a tutela dei lavoratori "fragili" e dei lavoratori con disabilità grave, con conseguente equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero.
Inoltre fino **al 28 febbraio 2021,** gli stessi lavoratori, stante la loro condizione di "fragilità" potranno svolgere la prestazione lavorativa, in smart working anche qualora questo comporti l'adibizione a diversa mansione purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento ovvero lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Infine viene precisato dalla manovra del 2021 che a decorrere dal 1° gennaio 2021il 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 sanitaria pubblica che ha dato origine alla quarantena**.

***

DISPOSIZIONI IN MATERIA FISCALE

Ulteriore detrazione fiscale per percettori di reddito dipendente e assimilato
Con la Legge di Bilancio 2021 e con il necessario correttivo apportato dal Decreto Legge n. 182 del 31/12/2020 si conferma **per tutto il 2021 e per gli anni successivi** l'ulteriore detrazione fiscale prevista a favore dei lavoratori dipendenti e percipienti di reddito assimilato già riconosciuta da luglio

a dicembre 2020 per un ammontare potenziale pieno di € 1.200 all'anno (100 € /mese) , in funzione delle fasce di reddito.

***

DISPOSIZIONI IN MATERIA PENSIONISTICA

La Legge di Bilancio ha previsto alcune novità per l'accesso alle seguenti prestazioni pensonistiche:

1) **"opzione donna" (comma 336).** Viene prorogato al **31 dicembre 2021** il termine di scadenza per accedere alla pensione anticipata, da parte delle lavoratrici donne che abbiano maturato al 31 dicembre 2020 un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) o 59 anni (per le lavoratrici autonome).
2) **"APE sociale" (comma 339).** Viene prorogata la possibilità di accedere, fino al 31 dicembre 2021, all'Ape sociale che ricordiamo essere una particolare indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di lavoratori e a determinate condizioni, fino all'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata.

SMART WORKING (D.L. 183 del 31/12/2020 – "Milleproroghe")

Infine si segnala che il decreto "Milleproroghe" ha disposto la proroga, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza da Covid- 19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021, della procedura semplificata per effettuare le **comunicazioni di smart working** nonché la possibilità per i datori di lavoro di applicare la modalità di lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla Legge n. 81/2017

Nel rimanere a disposizione per eventuali approfondimenti e ci riserviamo di illustrare con successiva Circolare gli ulteriori chiarimenti non appena verranno resi noti dagli enti competenti.

Si coglie l'occasione per augure a tutti voi un Buon Anno !

Cordiali saluti.

Lo Studio Molinero