



LARA GIOVANNINI

CONSULENTE DEL LAVORO

VIA SANDRO PERTINI 32
40068 SAN LAZZARO DI SAVENA (BO)

TEL 051 454116
FAX 051 455795

A TUTTI I CLIENTI
LORO SEDE

CIRCOLARE N. 2/2021

San Lazzaro di Savena, 18 Gennaio 2021

OGGETTO: Legge n. 178 del 30 Dicembre 2020 per il Bilancio 2021.

La Legge n. 178 del 30 Dicembre 2020 per il Bilancio 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale ed è in vigore dal 1° gennaio 2021. Forniamo una sintesi delle principali disposizioni in tema di lavoro e previdenza che verranno poi approfondite sulla base dei relativi provvedimenti attuativi e delle indicazioni operative.

Sgravi contributivi per l'assunzione di giovani under 36 (art. 1, commi 10-15).

La norma modifica per il biennio 2021 e 2022 la disciplina dell'esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 36 previsto dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge n. 205/2017). In particolare, si prevede per le nuove assunzioni di soggetti che non abbiano ancora compiuto 36 anni di età a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate **nel 2021 e nel 2022**, che l'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 100 a 107, della Legge di Bilancio 2018, sia riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di **36 mesi**, nel limite massimo di **6.000 euro annui**.

Inoltre, per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di **48 mesi**.

La misura spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei 9 mesi successivi, 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'esonero è concesso nel rispetto della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di **aiuto di Stato** a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza COVID-19" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020) e l'efficacia delle disposizioni è subordinata all'**autorizzazione della Commissione Europea**.

Sgravio contributivo per l'assunzione di donne (art. 1, commi 16-19).

Per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di donne effettuate nel **2021** e nel **2022** l'esonero già previsto dall'art. 4, Legge n. 92/2012 è riconosciuto nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), per la durata **di 12 mesi, elevabili a 18** in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato, e nel limite massimo di **6.000 euro annui**.

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 12 mesi precedenti e sono concesse ai sensi del Quadro temporaneo per le misure di **aiuto di Stato** a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 e subordinate all'autorizzazione della **Commissione Europea**.

Fondo per l'esonero dal versamento dei contributi per autonomi e professionisti (art. 1, commi 20-22).

E' prevista l'istituzione del Fondo per l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti, con una dotazione finanziaria iniziale di 1 miliardo di euro per il 2021. Il Fondo è destinato a finanziare l'esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti:

- Dai lavoratori autonomi e dai professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS e dai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo di fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019.
- Dai medici, dagli infermieri e dagli altri professionisti ed operatori di cui alla Legge n. 3/2018, già collocati in quiescenza e assunti per l'emergenza derivante dalla diffusione del COVID-19.

Sono esclusi dall'esonero i premi dovuti all'INAIL.

Con decretazione ministeriale saranno definiti i criteri e le modalità per la concessione dell'esonero.

Rientro al lavoro delle madri lavoratrici (art. 1, comma 23).

Al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, viene incrementato di 50 milioni di euro per il 2021 il Fondo per le politiche della famiglia e per il sostegno a misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto. L'attuazione della misura è demandata alla decretazione interministeriale.

Congedo di paternità (art. 1, commi 25 e 363).

La norma eleva da 7 a 10 giorni la durata obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità per il 2021 ed estende il congedo obbligatorio e facoltativo ai casi di morte perinatale.

E' inoltre previsto che il padre possa astenersi per un ulteriore giorno in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Decontribuzione e Sud (art.1, commi 161-169).

E' previsto un esonero contributivo per il periodo **2021-2029** in favore dei datori di lavoro del settore privato che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, pari a:

- Al 30% dei contributi previdenziali da versare fino al 31 Dicembre 2025;
- Al 20% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- Al 10% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Per il periodo **1° Gennaio 2021-30 Giugno 2021**, la misura è concessa in conformità al Quadro temporaneo per le misure di **aiuto di Stato** a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza COVID-19, mentre per il periodo successivo (**1° Luglio 2021-31 Dicembre 2029**) è subordinata all'autorizzazione della **Commissione Europea**.

Rinnovo e proroga dei contratti a tempo determinato (art. 1, comma 279).

E' prorogato al 31 Marzo 2021 il termine fino al quale i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati – per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta – anche in assenza delle causali.

Proroga Ammortizzatori Covid ed esonero contributivo alternativo agli stessi (art. 1, commi 299-308; 312-314).

E' prevista la concessione di **altre 12 settimane** dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria e in deroga e di assegno ordinario previsti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che riguardino lavoratori assunti dopo il 25 Marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° Gennaio 2021. Tali 12 settimane, esenti dal pagamento del contributo addizionale, devono essere collocate nel periodo ricompreso tra:

- Il **1° Gennaio 2021 e il 31 Marzo 2021** per i trattamenti di **cassa integrazione ordinaria**;
- Il **1° Gennaio 2021 e il 30 Giugno 2021** per i trattamenti di **assegno ordinario** e di **cassa integrazione in deroga**.

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del **Decreto Ristori collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° Gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane previste.**

La norma riconosce **ai datori di lavoro che non richiedano i suddetti interventi, un esonero parziale dal versamento dei contributi** previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di **8 settimane, fruibile entro il 31 Marzo 2021**. Tale esonero è attribuito nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020 ed è, entro tale ambito, riparametrato ed applicato su scala mensile.

Blocco dei licenziamenti fino al 31 Marzo (art. 1, commi 309-311).

E' esteso fino al 31 Marzo 2021 il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici, con sospensione delle procedure in corso.

Il divieto non si applica nelle ipotesi di licenziamenti motivati:

- Dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 del codice civile;
- In caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio d'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nei casi 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;
- Nelle ipotesi di 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 ai quali è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione Naspi.

Politiche attive e assegno di ricollocazione (art. 1, commi 324-327).

Al fine di favorire la transizione occupazionale mediante il potenziamento delle politiche attive del lavoro e di sostenere il percorso di riforma degli ammortizzatori sociali, viene istituito un fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive con una dotazione di 500 milioni di euro nell'anno 2021.

Per l'anno 2021 viene istituito un programma denominato "**Garanzia di occupabilità dei lavoratori**" (GOL), quale programma nazionale di presa in carico finalizzata all'inserimento occupazionale, mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro, nell'ambito del patto di servizio di cui all'art. 20 del Decreto legislativo 14 Settembre 2015, n. 150.

Entro 60 giorni è prevista l'emanazione di un decreto ministeriale che definisca le prestazioni connesse al GOL.

Nelle more dell'istituzione del programma nazionale GOL, per l'anno 2021, l'**assegno di ricollocazione** di cui all'art. 23 del Decreto legislativo 14 Settembre 2015, n. 150, è riconosciuto dal Centro per l'Impiego anche a coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- Collocazione in cassa integrazione guadagni ai sensi dell'art. 24-bis del Decreto legislativo 14 Settembre 2015, n. 148;
- Sospensione del rapporto di lavoro e collocazione in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività;
- Percezione della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI) e dell'indennità mensile di disoccupazione da oltre quattro mesi.

Contratto di espansione interprofessionale (art. 1, comma 349).

La norma proroga al 2021 la possibilità di avviare una procedura di consultazione sindacale finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione estendendone l'applicazione **anche alle imprese con almeno 500 dipendenti** (in luogo dei 1.000 prima previsti). Lo strumento è attivabile anche dalle imprese con **almeno 250 dipendenti** nel caso in cui le stesse attuino un accompagnamento a pensione per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza pensionistica utile.

Per le aziende che occupano più di 1.000 dipendenti, a fronte di un impegno ad assumere un lavoratore ogni 3 in uscita, viene alleggerito il costo legato al prepensionamento.

Si ricorda che il contratto deve contenere una programmazione dell'assunzione di nuove professionalità e un progetto formativo e di riqualificazione del personale già dipendente. Tale processo di formazione può essere svolto attraverso la programmazione di riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente, a cui viene riconosciuto un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria oppure attraverso la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per i lavoratori a non più di 5 anni dal raggiungimento dei requisiti per la pensione con pagamento da parte dell'azienda di un'indennità economica sino all'effettivo pensionamento oltre che della relativa contribuzione figurativa (nel solo caso in cui l'operazione sia finalizzata a far acquisire al lavoratore la pensione anticipata).

Ulteriori disposizioni in materia pensionistica (art. 1, commi 336, 339, 345, 350).

E' prevista la proroga di **Opzione donna** per il 2021 per le lavoratrici con 58 anni di età (59 se autonome) e 35 anni di contributi maturati entro il 31 Dicembre 2020. Viene confermata a tutto il 2021 la sperimentazione della cosiddetta **Ape sociale** che consente di percepire un'indennità in attesa della maturazione dei requisiti pensionistici per alcune categorie di lavoratori svantaggiati.

Viene estesa fino al 2023 la c.d. **isopensione** per i lavoratori che raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Viene poi prevista una **novità pensionistica di vantaggio riguardante il contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico** per cui anche le settimane non interessate da attività lavorativa sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima del 1° Gennaio 2021, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione.

ISCRO (art. 1, commi 386-401).

E' istituita l'**indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) in favore dei soggetti iscritti alla gestione separata** che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo (di cui al comma 1 dell'art. 53 del TUIR) e non titolari di trattamento pensionistico diretto, né assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie e non beneficiari di reddito di cittadinanza.

L'indennità è pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito liquidato dall'Agenzia delle Entrate e viene erogata dall'INPS in 6 mensilità di importo variabile da un minimo di 250 euro a un massimo di 800 euro al mese.

La domanda per accedere all'indennità deve essere presentata in via telematica all'INPS, entro il termine del 31 Ottobre di ciascuno degli anni dal 2021 al 2023, fissato a pena di decadenza.

Per poter presentare domanda, occorre:

- Essere titolari di partita IVA attiva da almeno 4 anni;
- Avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente la richiesta, inferiore al 50% della media dei redditi dei 3 ulteriori anni precedenti;
- Aver dichiarato, nell'anno precedente la richiesta, un reddito non superiore a 8.145 euro;
- Essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria.

La prestazione può essere richiesta una sola volta nel triennio.

Lavoratori fragili (art. 1, commi 481-484).

Si estende al periodo **dal 1° Gennaio 2021 al 28 Febbraio 2021** l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 26, commi 2 e 2-bis, del Decreto Cura Italia (D.L. n. 18/2020), che prevedono l'**equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero**, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità.

Restiamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.

Studio Giovannini Lara