

bossoletti cimarelli pellegrini associati

società tra professionisti multidisciplinare a r.l.
sede legale via abbagnano 3, 60019 senigallia an
registro imprese di ancona - c.f e p.iva 02237590423
iscritta nella sezione speciale società tra professionisti
rea an 171677 | capitale sociale € 142.000,00 i.v.
bcpassociati@pec.it | www.bcpassociati.it

Area Consulenza del Lavoro e Gestione Risorse Umane

Rag. Giancarlo Bossoletti
Dott.ssa Susanna De Astis
Dott. Lorenzo Lenci
Dott. Emanuele Tarsi
Dott.ssa Silvia Morelli

Alle Ditte Clienti

loro sedi

Circolare

Oggetto: **Legge di Bilancio per il 2021 (Legge 30 dicembre 2020 n. 178).**

1. Premessa.....	2
2. Cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga (Art.1, c.300 – 302 e 305).....	2
3. Cisoa (Art. 1, c. 304 – 305).....	3
4. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non fruiscono della CIG (Art. 1, c. 306 - 307).....	3
5. Blocco dei licenziamenti (Art 1, c. 308 – 311).....	4
6. Rinnovo e proroga dei contratti a termine (Art. 1, c. 279).....	5
7. Congedo obbligatorio per il padre (Art. 1, c. 363).....	6
8. Cuneo fiscale (Art. 1, c. 8).....	6
9. Esonero per l'occupazione giovanile stabile fino a 35 anni compiuti (Art. 1, c. 10 - 15).....	6
10. Assunzione agevolata di donne lavoratrici (Art. 1, c. 16 - 19).....	7
11. Lavoratori fragili (Art. 1, c. 481).....	8
12. Decontribuzione sud (ART. 1 co. 161 – 168).....	8

1) PREMESSA

Con la pubblicazione in G.U. n. 322 del 30 dicembre 2020, è entrata in vigore dal 1° gennaio la Legge 30 dicembre 2020, n. 178, ovvero la Legge di Bilancio per il 2021.

La presente circolare si prefigge di esaminare in breve le più significative novità introdotte in ambito fiscale, contributivo e dell'amministrazione delle Risorse Umane, rimandando ad eventuali successivi approfondimenti e/o integrazioni in caso di pubblicazione di nuovi chiarimenti o interventi legislativi.

Ecco in sintesi le principali innovazioni introdotte.

2) Cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga (Art.1, c.300 – 302 e 305)

Con la legge in discorso, vengono rifinanziati gli **ammortizzatori sociali emergenziali per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili alla pandemia in atto**. Questi soggetti difatti, in seguito alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, possono presentare domanda di trattamento ordinario di CIG, assegno ordinario e CIG in deroga, per **una durata massima di 12 settimane**.

Le 12 settimane devono essere collocate nei periodi:

- **1° gennaio 2021 - 31 marzo 2021 per i trattamenti di CIG;**
- **1° gennaio 2021 - 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa in deroga.**

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati, collocati anche parzialmente in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, a queste 12 settimane.

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 fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato al **28 febbraio 2021**.

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 entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione**. In sede di prima applicazione, tali termini sono

rinvii al **30 gennaio 2021, se tale data è posteriore**. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione rimane a carico del datore di lavoro inadempiente.

I trattamenti sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021.

Si evidenzia inoltre che la Legge di Bilancio 2021, in controtendenza rispetto alle precedenti disposizioni normative, nulla ha previsto in materia di contribuzione addizionale in caso di richiesta/accesso ai predetti ammortizzatori sociali. Tale soluzione, impone una necessaria opera di armonizzazione con le disposizioni di cui al D.L. 137/2020 (dato che, come pocanzi precisato, i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati che si collocano dal primo di gennaio 2021, sono imputati alle 12 settimane della legge di Bilancio), il quale, in alcuni casi, subordina l'erogazione delle provvidenze in discussione al versamento di una contribuzione addizionale. Sarà dunque importante capire come coniugare la richiesta di contribuzione addizionale con la circostanza che gli ammortizzatori dal primo gennaio 2021 ne risulteranno esenti. Dovrà pertanto intervenire senza dubbio una circolare dell'INPS che faccia luce su tale aspetto.

3) Cisoa (Art. 1, c. 304 – 305)

Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, è concesso per una **durata massima di 90 giorni**, nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021**.

La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa**. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati, collocati anche parzialmente in periodi successivi al 31 dicembre 2020, sono imputati ai 90 giorni.

In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato al **28 febbraio 2021**.

I periodi di integrazione autorizzati sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro.

I trattamenti sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021.

4) Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non fruiscono della CIG (Art. 1, c. 306 - 307)

Ai datori di lavoro privati, esclusi quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di CIG, assegno ordinario e cassa in deroga, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un ulteriore 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, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

I datori di lavoro che abbiano già richiesto l'esonero dal versamento dei contributi (art. 12, c. 14, DL 137/2020 conv. in L. 176/2020) possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale.

5) Blocco dei licenziamenti (Art 1, c. 308 – 311)

Fino al 31 marzo 2021:

- resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020.

Sono 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;

- resta preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recesso per GMO, e restano altresì sospese le 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 non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di ramo);

- 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 all'accordo;

- licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio 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.

6) Rinnovo e proroga dei contratti a termine (Art. 1, c. 279)

Fino al 31 marzo 2021, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile **rinnovare o prorogare (anche in somministrazione)** per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche **in assenza delle causali**.

Al riguardo giova ricordare che:

- non è richiesta causale nel caso in cui venga stipulato un contratto a termine per una durata non superiore a dodici mesi;
- le causali previste dall'art. 19, comma 1, d.lgs. 81/15 sono le seguenti:
 - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Si rammenta inoltre che, ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015:

- il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni (causali) sopra esposte;
- il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui sopra.

Il legislatore ha previsto che in caso di violazione di quanto disposto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni (causali).

Ciò premesso, come sopra specificato, la possibilità di rinnovo o di proroga acausale può essere utilizzata una sola volta. Ne deriva che, se tale possibilità sia già stata "usufruita", il datore di lavoro dovrà rispettare quanto stabilito dagli artt. 19 e ss. del decreto legislativo.

7) Congedo obbligatorio per il padre (Art. 1, c. 363)

Il numero di giorni di **congedo obbligatorio** fruibili dal **padre lavoratore dipendente** anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, sono elevati dalla legge di Bilancio per l'anno 2021.

In particolare, la durata suddetto congedo, per le sole nascite e le sole adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2021, sarà elevato da 7 giorni a **10 giorni** che possono essere goduti anche in via non continuativa.

8) Cuneo fiscale (Art. 1, c. 8)

La legge di Bilancio **stabilizza la detrazione spettante ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di talune fattispecie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente** inizialmente prevista, per il solo secondo semestre 2020, dall'articolo 2 del decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3.

Innanzitutto, si ricorda che l'articolo 2 del sopra citato decreto legge n. 3 del 2020 istituisce una detrazione dall'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche, spettante ai titolari di redditi di lavoro dipendente, con esclusione delle pensioni, e ai titolari di specifiche categorie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

La detrazione spetta ai medesimi soggetti destinatari del trattamento integrativo di cui all'articolo 1 del citato decreto legge n. 3 del 2020. L'importo della detrazione è pari a 600 euro in corrispondenza di un reddito complessivo di 28.000 euro e poi va via via decrescendo fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro.

9) Esonero per l'occupazione giovanile stabile fino a 35 anni compiuti (Art. 1, c. 10 - 15)

La legge in discussione, nei commi compresi tra il 10 e il 15, potenzia la disciplina sulla **riduzione dei contributi previdenziali** in favore dei datori di lavoro privati relativamente alle **assunzioni (esclusi i dirigenti e i lavoratori domestici) con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminate, di soggetti che abbiano una età inferiore a determinati limiti (che nello specifico sono i 36 anni) e che non abbiano avuto (nemmeno con altri datori di lavoro) precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.**

In particolare, per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 si prevede un **esonero contributivo del 100% per massimo 36 mesi nel limite massimo di € 6.000 anno** (48 mesi per datori di lavoro che assumono in: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

L'agevolazione spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione e nei 9 mesi successivi alla stessa, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per GMO o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'agevolazione non si applica:

- alle prosecuzioni di contratto;
- alle prosecuzioni di apprendistato;
- alle assunzioni di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola/Lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi in alta formazione (art. 1 co 108 , Legge n. 205/2017) ;

L'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

10) Assunzione agevolata di donne lavoratrici (Art. 1, c. 16 - 19)

La Manovra 2021, interviene anche sull'esonero già esistente per l'assunzione di donne, mutandone alcuni tratti caratteristici.

Il comma 16 dell'art. 1 della legge di Bilancio difatti, opera due modifiche essenziali anche se sperimentali, in quanto limitate al biennio 2021 – 2022:

- estende alle **assunzioni di tutte le lavoratrici donne**, effettuate nel medesimo biennio, lo sgravio contributivo attualmente previsto a regime solo per le assunzioni di donne in determinate condizioni che sono quelle tipizzate nella riforma Fornero (la legge 92/2012);
- **eleva dal 50 al 100% la riduzione dei contributi** a carico del datore di lavoro nel limite massimo di € 6.000 /anno.

La condizione essenziale per la fruizione di tale beneficio è che 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 (particolarità

previste per il calcolo dei lavoratori part-time e degli occupati di società controllate e collegate).

L'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

11) Lavoratori fragili (Art. 1, c. 481)

Con i commi da 481 a 484 si estende al periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 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 da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità.

Inoltre, è stato disposto che i lavoratori fragili svolgono di norma la **prestazione lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

12) Decontribuzione Sud (Art. 1, c. 161 – 168)

I commi 161-169 prevedono, per il periodo 2021-2029, un **esonero contributivo parziale** in favore dei datori di lavoro del settore privato che operano nelle **regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia**.

Lo sgravio è pari:

- 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 del COVID-19" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020), e successive modificazioni, mentre per il periodo successivo (1° luglio 2021-31 dicembre 2029)

L'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

* * * * *

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

Senigallia, li 15 gennaio 2021

Cordiali saluti