

## LA LEGGE DI BILANCIO

Gennaio 2021

Gentile Cliente,

a seguito della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, vi comunichiamo le novità previste dalla Legge di Bilancio 2021 inerenti l'Area Lavoro.

Tutte le novità di seguito illustrate hanno decorrenza 01 gennaio 2021.

### Informative e news per l'Area Lavoro

Stabilizzazione dell'ulteriore detrazione	pag. 2
Incentivo all'occupazione giovanile	pag. 2
Esonero contributivo per l'assunzione delle donne	pag. 2
Congedo di paternità obbligatorio	pag. 3
Contratti a termine: proroga o rinnovo acausali	pag. 3
Ulteriori periodi di trattamenti di integrazione salariale covid-19	pag. 4
Esonero contributivo alternativo al trattamento di integrazione salariale	pag. 5
Divieto di licenziamento	pag. 5
Tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori fragili del settore privato	pag. 5

## Informative e news per la clientela di studio

### STABILIZZAZIONE DELL'ULTERIORE DETRAZIONE

La Legge di Bilancio 2021 dispone la stabilizzazione dell'**ulteriore detrazione** originariamente prevista, per il solo secondo semestre 2020, dall'art. 2 del DL n. 3/2020 convertito, con modificazioni, dalla Legge n.21/2020.

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.

### INCENTIVO ALL'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, c. 100 ss della L. 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**.

La norma prevede, inoltre, che l'esonero contributivo sia fruibile, dai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi (ex L. n. 223/1991) 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 lavoro**.

### ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE

**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'art. 4, c. 9-11 della L. n. 92/2012, 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**.

Si ricorda che 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 di lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Il beneficio:

- si applica ai contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
- 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.
- 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;

## CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

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.

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.

La fruizione del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo viene estesa anche ai casi di **morte perinatale**.

## CONTRATTI A TERMINE: PROROGA O RINNOVO ACAUSALI

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, c.1 del DL n. 34/2020, come sostituito dall'art. 8, c.1 del DL n. 104/2020, dispone che:

*"In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'art.21 del D.Lgs. 81/2015 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'art.19 c.1, del D.Lgs. 81/2015"*

Fatta salva la durata massima complessiva di 24 mesi, fino al 31 dicembre 2020 è stata introdotta la

possibilità per i datori di lavoro della proroga/rinnovo dei contratti a tempo determinato

- **senza** indicazione della **causali** giustificative (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria),
- per un **periodo** massimo di **12 mesi** (quindi anche oltre la fine dell'anno 2020) e per **una sola volta** (indipendentemente che si tratta di proroga o rinnovo),
- tramite sottoscrizione del contratto non successiva al 31 dicembre 2020.

Ora, l'**arco temporale** di applicazione della **disposizione transitoria** in questione viene **ampliato** al **31 marzo 2021**.

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**.

Si ribadisce che sussiste l'impossibilità di una nuova proroga o di un nuovo rinnovo acausale per chi ne abbia già fruito.

A proposito della norma transitoria in questione, si ricorda che l'INL, con la Nota n. 713/2020, ha chiarito che la stessa permette altresì la deroga alla disciplina

- sul numero massimo di proroghe
- sul rispetto dei "periodi cuscinetto" (c.d. "stop & go" di 10 giorni per i contratti di durata iniziale fino a 6 mesi ovvero 20 giorni per i contratti di durata iniziale superiore a 6 mesi).

## ULTERIORI PERIODI DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE COVID-19

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'art.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

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 fruita nei mesi di maggio e di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.**

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali disciplinato dalla Legge di Bilancio 2021 è concesso nell'ambito del quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 stabilito a livello UE. L'efficacia delle disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2021 è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

## DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La 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, si applica a

- tutte le procedure di licenziamento collettivo (artt. nn. 4, 5 e 24 L. n.223/91);
- nonché alle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art.3 L. n.604/1966);
- 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 L. n. 604/1966.

## TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI FRAGILI DEL SETTORE PRIVATO

La Legge di Bilancio 2021 introduce 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, di cui all'art. 26 del DL n. 18/2020

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 attestino 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, ovvero lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Infine, la Legge di Bilancio 2021, precisa che 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.

- nonché alle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art.3 L. n.604/1966);
- 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 L. n. 604/1966.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.  
Cordiali saluti.



Piazza Adelaide Lonigo, 8/c  
35030 – Rubano (Pd)  
Tel. 049 635513  
Fax 049 634457