

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa n. 2/2021 del 10 gennaio 2021

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria  
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **LEGGE DI BILANCIO PER IL 2021 (N. 178/2020): LE NOVITÀ**

Si fornisce un primo, sommario, elenco delle principali novità di interesse giuslavoristico introdotte dalla legge 178/2020 (legge di bilancio per il 2021) pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 30.12.2020 ed in vigore dal 1° gennaio 2021.

### **INTEGRAZIONI SALARIALI (COMMI 299-304)**

I datori di lavoro che **sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario (FIS e altri fondi di solidarietà bilaterali) e del trattamento di integrazione salariale in deroga per una **durata massima di dodici settimane**, collocate nel **periodo compreso tra il 1.1.2021 e il 31.3.2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1.1.2021 e il 30.6.2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga**, anche se erogati dai fondi di solidarietà diversi dal FIS.

Con riferimento a tali periodi, le 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 dell'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 del presente comma.**

Sono confermati i termini di presentazione delle domande di integrazione salariale all'INPS (entro l'ultimo giorno del mese successivo all'inizio della sospensione) e delle denunce individuali nel caso di pagamento diretto richiesto all'INPS da effettuare entro la fine del mese successivo a 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.

I trattamenti di integrazione salariale sono concessi anche in favore dei **lavoratori assunti dopo il 25.3.2020 e in ogni caso in forza al 1.1.2021**, data di entrata in vigore della legge 178/2020.

### **ESONERO PER IMPRESE CHE NON UTILIZZANO INTEGRAZIONI SALARIALI (COMMI 305-307)**

Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono le 12 settimane concesse dal comma 300, 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.

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto il precedente esonero dal versamento dei contributi previdenziali previsto dell'articolo 12, comma 14, del DL 137/2020, convertito in legge 176/2020, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale concessi dalla legge 178/2020 a partire dal 1.1.2021.

L'esonero contributivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

### **PROROGA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI (COMMI 309-311)**

Viene prorogato al 31.3.2021, nei medesimi termini già previsti, il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966 da parte di tutti i datori di lavoro, a prescindere dalle dimensioni aziendali. Sono altresì sospese le procedure di conciliazione individuale di cui all'art. 7 della medesima legge.

Vengono altresì sospese le procedure di mobilità, iniziate ai sensi degli artt. 4, 5 e 24 della legge 223/1991 dopo il 23.2.2020, salvo il caso in cui il personale interessato dai licenziamenti collettivi a seguito di cambio di appalto non venga interamente riassunto dal datore di lavoro subentrante a seguito dell'intervento di specifiche clausole di stabilità, di origine legale o contrattuale.

La sospensione non si applica nei seguenti casi:

- 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 configurano 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'articolo 2112 del codice civile
- 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; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di NASPI

- 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.

### **DEROGA ALLE CAUSALI DEI CONTRATTI A TERMINE (COMMA 279)**

Viene prorogata fino al 31.3.2021 la **possibilità** prevista dall'art. 93 del DL 34/2020, convertito in legge 77/2020, e **ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, di 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 causali previste dall'art. 19 del D.Lgs. 812015, come modificato dal DL 87/2018.

### **CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ: AUMENTO A 10 GIORNI (COMMI 363-364)**

Viene innalzata a **dieci giorni** (lavorativi), per il 2021, la durata del congedo obbligatorio di paternità, da fruire entro cinque mesi dalla nascita, anche per periodi non continuativi. Tale congedo è autonomo rispetto a quello della madre lavoratrice e può essere fruito in contemporanea con quest'ultima.

Viene inoltre riconosciuto un giorno aggiuntivo che può essere fruito previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima

### **SGRAVI CONTRIBUTIVI PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE (COMMI 10-15)**

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**, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, **l'esonero contributivo** di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, **è riconosciuto nella misura del 100 per cento, 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.**

L'esonero contributivo 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.**

Si applicano i principi generali di fruizione previsti dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, per cui gli incentivi non spettano:

- a) se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

- b) se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- c) se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- d) con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

In caso di contratto di somministrazione i benefici spettano in capo al soggetto utilizzatore.

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Si ricorda che il l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Inoltre, **l'esonero 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.** L'esonero contributivo non si applica alla prosecuzione dei contratti di apprendistato (ossia alla conferma dopo la scadenza del periodo formativo) e alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio di:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste;

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Infine, **il beneficio è subordinato**, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea**.

### **SGRAVIO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE (COMMI 16-18)**

Per le **assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022**, in via sperimentale, **l'esonero contributivo** di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, **è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui**.

Il beneficio fa riferimento alle assunzioni di **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree svantaggiate**, nonché di **donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti**.

Si considerano **aree svantaggiate** quelle individuate dal Decreto del Ministero dello sviluppo economico del 27 marzo 2008, in particolare i comuni delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, oltre ad alcune zone di Emilia Romagna, Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Valle d'Aosta, Veneto, Abruzzo, Molise, Lazio, Liguria, Lombardia.

Il requisito della residenza in aree svantaggiate deve essere effettivo. Inoltre, non ha alcuna rilevanza il luogo in cui si presta l'attività lavorativa.

Il beneficio ha durata massima di **12 mesi in caso di assunzioni a termine** e di **18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni a tempo indeterminato** di assunzioni a termine delle lavoratrici indicate nel paragrafo che precede.

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. 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 ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Infine, **il beneficio è subordinato**, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea**.

### **TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI (COMMI 481-483)**

Viene estesa dal 1.1.2021 al 28.2.2021 la tutela prevista a favore dei lavoratori fragili dai commi 2 e 2 bis dell'art. 26 del DL 18/2020 convertito in legge 27/2020. I beneficiari delle tutele sono 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 ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Per costoro il **periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria** che ha in carico il paziente, **sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali** i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruita a causa di assenze dal servizio.

Inoltre, gli stessi lavoratori **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**.

### **PART-TIME VERTICALE E CALCOLO DELLA ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA (COMMA 350)**

Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi (part-time verticale) è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione.

### **PROROGA OPZIONE DONNA (COMMA 336)**

È prorogata di un ulteriore anno la opzione donna, per cui potranno andare in pensione con un calcolo interamente contributivo le donne lavoratrici dipendenti che abbiano compiuto i 58 anni entro il 31.12.2020 e che abbiano almeno 35 anni di contributi.

### **STABILIZZAZIONE ULTERIORE DETRAZIONE (COMMI 8-9)**

In vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione introdotta in via sperimentale dal 1.7.2020 al 31.12.2020 (in aggiunta al trattamento integrativo che ha sostituito il bonus Renzi)

viene stabilizzata, a partire dal 1.1.2021, nei seguenti importi:

a) 960 euro, aumentata del prodotto tra 240 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro;

b) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro ma non a 40.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.

L'ulteriore detrazione è calcolata mensilmente e viene comunque verificata in sede di conguaglio la spettanza della stessa. Qualora in tale sede l'ulteriore detrazione si riveli non spettante, i sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo. Nel caso in cui il predetto importo superi 60 euro, il recupero dell'ulteriore detrazione non spettante è effettuato in otto rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

### **AUMENTANO I FRINGE BENEFIT PER LE AUTO PIÙ INQUINANTI**

Non si tratta di una misura introdotta dalla legge di bilancio 2021 ma dell'effetto dei commi 632 e 633 dell'art. 1 della legge 160/2019 (legge di bilancio per il 2020) che non sono stati modificati dalla legge in esame. In forza dei citati commi 632 e 633, la quota tassabile in capo al lavoratore assegnatario del mezzo (fringe benefit), espressa in percentuale del costo chilometrico annuo calcolato dall'Acì per il modello di auto assegnato in uso promiscuo che ha in uso, aumenta per le autovetture con emissioni di CO<sub>2</sub> che vanno da 161 a 190 g/km dal 40% al 50% mentre per le autovetture con emissioni superiori a 190 g/km aumenta dal 50% al 60%.

Il valore delle emissioni è riportato nella carta di circolazione (DUV, documento unico del veicolo).