

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

**Prot. n. 3/21 – CF/mm
Circ. n. 3/RI/2 - 21**

Verona, 7 gennaio 2021

Oggetto: **LEGGE DI BILANCIO 2021**

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio 2021, che prevede numerosi interventi in materia di lavoro finalizzati a garantire a lavoratori, famiglie e imprese un sostegno contro gli effetti dell'emergenza da COVID-19 e, contestualmente, funzionali a consentire la ripartenza del Paese.

Riportiamo di seguito un breve sunto indicando gli articoli della Legge di interesse in attesa delle circolari applicative e dei necessari approfondimenti.

Stabilizzazione detrazione lavoro dipendente (commi 8 e 9 art. 1)

Si prevede la stabilizzazione della detrazione spettante ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di talune fattispecie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente prevista dall'articolo 2 del D.L. n. 3/2020. La detrazione è pari a 600 euro in corrispondenza di un reddito complessivo di 28.000 euro e decresce linearmente fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro.

Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato per giovani (comma 10, art. 1)

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, 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, è riconosciuto un esonero contributivo nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di 36 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. Per assunzioni in sedi produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'esonero è esteso ad un periodo massimo di 48 mesi. Analogo incentivo è previsto per l'assunzione di donne che comporti un incremento occupazionale netto.

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, quindi l'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

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

Estensione alle assunzioni di tutte le lavoratrici donne, effettuate nel biennio 2021-2022, lo sgravio contributivo previsto dall'articolo 4, commi 9-11, della legge n. 92/2012. Per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di donne effettuate nel 2021 e nel 2022 l'esonero 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. Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, quindi l'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

RI 1/3

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

È prorogato fino 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 condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015:

- 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.

Proroga CIG Covid (commi 300-306, art. 1)

I datori di lavoro possono presentare domanda di concessione della cassa integrazione ordinaria, dell'assegno ordinario e della cassa integrazione in deroga per una durata massima di ulteriori 12 settimane. Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, per una durata massima di novanta giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Tali benefici sono 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 presente legge.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto Ristori (D.L. 137/2020, convertito) collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste.

Esonero contributivo per i datori di lavoro che non fanno richiesta di trattamenti di integrazione salariale (commi 306-308, art. 1)

Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, 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.

Blocco dei licenziamenti (commi 309-311, art. 1)

Esteso al 31 marzo 2021 il divieto di licenziamento per motivi economici e, in particolare, è precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, 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. Fino alla medesima data, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge. Le sospensioni e le preclusioni di cui sopra non si applicano 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 Cod. Civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Programma «Garanzia di occupabilità dei lavoratori» (GOL) (commi 324-325, art. 1)

È istituito il programma nazionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali «Garanzia di occupabilità dei lavoratori» (GOL), finalizzato ad incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro dei beneficiari del Reddito di cittadinanza, dei disoccupati percettori di NASpI, dei lavoratori in cassa integrazione in transizione attraverso politiche attive basate sulle specifiche esigenze.

Fondo per i caregiver familiari (comma 334, art. 1)

È istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un fondo di 25 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, per interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal caregiver familiare.

Congedo paternità (comma 25 e 363 e 364, art. 1)

Il comma 25 estende il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo ai casi di morte perinatale. Con il comma 363 viene, invece, elevata da 7 a 10 giorni la durata obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità per il 2021. Il comma 364 dispone, inoltre, 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.

Indennità di continuità reddituale e operativa (commi 386-401, art. 1)

È istituita in via sperimentale per il triennio 2021-2023, l'indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa (ISCRO) a favore dei lavoratori autonomi della Gestione Separata finalizzata a mitigare gli effetti negativi sul piano reddituale derivanti da eventi critici a carattere personale, sociale ed economico gravanti sull'attività dei lavoratori autonomi.

Misure in favore dei lavoratori fragili e con disabilità grave (comma 481, art. 1)

Sono estese sino al 28 febbraio 2021 le misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave (di cui all'art. 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 27/2020, c.d. Cura Italia) con equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero e previsione dell'esercizio dell'attività lavorativa in smartworking anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Anticipo utilizzo credito d'imposta per adeguamento ambiente di lavoro (commi 1099-1100, art. 1)

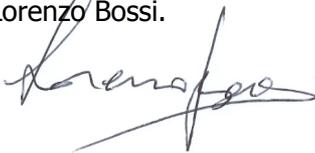
Il credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro introdotto dal decreto legge n. 34/2020 convertito in legge n. 77/2020 (c.d. Rilancio) è utilizzabile dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 e non per tutto l'anno 2021. La norma anticipa quindi il termine precedentemente previsto per esercitare l'opzione della cessione del credito (31 dicembre 2021) al 30 giugno 2021. Si tratta del credito d'imposta pari al 60 per cento delle spese sostenute, nel 2020 e per un massimo di 80.000 euro, per gli interventi necessari a far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19.

Rimaniamo in attesa delle circolari esplicative e delle varie autorizzazioni.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi.



RI 3/3