

Finanziaria 2021: principali novità della legge n. 178/2020 in materia lavoro

Con la presente desideriamo informarVi che con legge n. 178 del 30.12.2020 – meglio conosciuta come legge finanziaria 2021 - **il legislatore ha introdotto alcune novità in materia lavoro, tra cui segnaliamo, in particolare, le seguenti:**

- l'esonero contributivo previsto dalla legge n. 205/2017 viene riconosciuto nella misura del 100% (con massimale di 6.000 euro annui) con riferimento alle assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato nel biennio 2021-2022;
- l'esonero contributivo previsto dalla legge n. 92/2012 a favore delle assunzioni di donne **viene elevato al 100%, nel limite massimo di 6.000 euro annui** (l'assunzione deve comportare incremento occupazionale netto);
- **l'esonero contributivo a favore delle assunzioni nel sud viene prorogato fino al 2029 con importo decrescente nel tempo** (30% fino al 2025, 20% fino al 2027, 10% fino al 2029);
- viene esteso fino al 31.12.2021 **l'esonero contributivo totale previsto dalla legge n. 160/2019 a favore di coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali con età inferiore a 40 anni;**
- viene disposta la **proroga del divieto di licenziamento fino al 31.03.2021**. Fino a tale durata, quindi, non possono essere **avviate procedure di licenziamento collettivo ed i datori di lavoro non potranno recedere dai rapporti per giustificato motivo oggettivo;**
- viene disposta la **proroga fino al 31.03.2021 del termine di validità del regime transitorio in materia di contratti a tempo determinato che semplifica il ricorso a tali contratti prevedendo la possibilità di rinnovare o prorogare per un periodo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a termine.**

Premessa

Con legge n. 178 del 30.12.2020 il legislatore ha introdotto alcune **novità in materia lavoro**, potenziando i benefici sulle assunzioni, prorogato per un periodo limitato il divieto di licenziamento e prorogando le misure di sostegno avviate per fronteggiare l'emergenza sanitaria. In particolare:

- **il potenziamento del beneficio contributivo previsto a fronte delle assunzioni a tempo indeterminato** (o trasformazioni a tempo indeterminato) **operate nel periodo 2021-2022 al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite di 6.000 euro annui e per un periodo di 36 mesi** (48 nelle regioni del sud).
- Viene inoltre disposta la **proroga del divieto di licenziamento fino al 31.03.2021 per**

motivi economici, a condizioni sostanzialmente inalterate rispetto alle precedenti proroghe. Fanno eccezione la **cessazione definitiva dell'attività, il fallimento senza esercizio provvisorio, accordo aziendale e cambio appalto se il personale viene assunto a zseguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge.**

- Viene **prorogato, fino al 31.03.2021 il termine entro cui i datori di lavoro possono effettuare assunzioni a termine in deroga al requisito della causale.**
- Con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale, si segnala la proroga degli istituti, per **una durata massima di 12 settimane collocate nel periodo compreso tra il 01.01 ed il 31.03.2021 per il trattamento CIG e tra il 01.01 ed il 30.06.2021 per i trattamenti CIG in deroga e assegno ordinario.**

Le novità previste dalla legge Finanziaria 2021

Occupazione giovanile stabile

L'esonero contributivo previsto dall'art. 1 co. 100 - 105 e 107 della L.27.12.2017 n. 205 viene riconosciuto nella misura pari al 100% (e nel limite massimo di 6.000,00 euro su base annua) per le nuove assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato, e le conversioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022. Il lavoratore alla data della prima assunzione incentivata non deve aver compiuto il 36° anno di età. L'esonero spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva, a licenziamenti:

1. individuali per giustificato motivo oggettivo;
2. collettivi.

La durata massima dell'esonero è pari a:

1. 36 mesi;
2. 48 mesi, per i datori di lavoro che effettuano assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'esonero di cui alla legge di bilancio 2021 non si applica alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 1 co. 106 e 108 della L. 27.12.2017 n. 205.

Incentivi assunzione donne

In via sperimentale, per l'assunzione di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022 viene elevato al 100%, e nel limite massimo di 6.000,00 euro annui, l'esonero contributivo previsto dall'art. 4 co. 9 - 11 della L. 28.6.2012 n. 92. Incremento occupazionale netto Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra:

- il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese;
- il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 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;
- 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'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Bonus assunzione sud

L'esonero contributivo previsto dall'art. 27 co. 1 del DL 14.8.2020 n. 104 (c.d. "Decon-tribuzione Sud") viene prorogato fino al 2029. In particolare l'agevolazione si applica nelle seguenti misure:

1. 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31.12.2025;
2. 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
3. 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Sono esclusi dall'agevolazione:

- enti pubblici economici;
- istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli artt. 31 e 114 del DLgs. 18.8.2000 n. 267;
- consorzi di bonifica;
- consorzi industriali;
- enti morali;
- enti ecclesiastici.

Incentivi assunzione e

Per le assunzioni effettuate a decorrere dall'1.1.2021, le disposizioni legislative statali riguardanti incentivi alla salvaguardia o all'incremento

**salvaguardia
giornalisti**

dell'occupazione, riconosciuti in favore dei datori di lavoro per la generalità dei settori economici sotto forma di sgravi o esoneri contributivi, trovano applicazione, salvo diversa previsione di legge, ai dipendenti iscritti alla gestione sostitutiva dell'INPGI con riferimento alla contribuzione per essi dovuta.

**Proroga divieto di
licenziamento**

Viene disposta la proroga al 31.3.2021 del divieto di licenziamento per motivi economici. Fino a tale data, dunque:

- non possono essere avviate nuove procedure di licenziamento collettivo e quelle avviate successivamente al 23.2.2020 e ancora pendenti restano sospese;
- i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non potranno recedere dai rapporti per giustificato motivo oggettivo e restano sospese le pro-cedure di tentativo di conciliazione in corso di cui all'art. 7 della L. 604/66.

Il divieto continua a non operare in caso di:

- cessazione definitiva dell'attività, se non sia configurabile un trasferimento d'a-zienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.;
- fallimento, senza esercizio provvisorio dell'impresa o quando ne sia disposta la cessazione;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo all'esodo;
- cambio appalto, se il personale viene riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto.

**Contratti a termine
acausali**

Viene disposta la proroga, dal 31.12.2020 al 31.3.2021, del termine di validità del regime transitorio in materia di contratti a tempo determinato, introdotto dall'art. 93 del DL 34/2020 (conv. L. 77/2020), che semplifica il ricorso a tali contratti prevedendo la possibilità di rinnovare o prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi (ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi) e per una volta sola, i contratti di lavoro subordinato a termine, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015.

**Proroga
trattamenti
integrazione
salariale**

Viene riconosciuta ai datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di richiedere i trattamenti di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), assegno ordinario e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIG in deroga) di cui agli artt. 19 - 22-quinquies del DL 17.3.2020 n. 18 (c.d.

decreto "Cura Italia"), per una durata massima di 12 settimane, collocate nel periodo compreso:

- tra l'1.1.2021 e il 31.3.2021, per i trattamenti di CIGO;
- tra l'1.1.2021 e il 30.6.2021, per i trattamenti di assegno ordinario e di CIG in deroga. Si precisa, inoltre, che con riferimento a tali periodi, le 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale emergenziale COVID-19.

I trattamenti di integrazione salariale in questione sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25.3.2020 e, in ogni caso, in forza alla data di entrata in vigore della legge di bilancio in argomento. I datori di lavoro privati (non appartenenti al settore agricolo) che non richiedono i predetti trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, possono richiedere l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 del DL 104/2020.

Tale esonero risulta fruibile:

- entro il 31.3.2021;
- per un periodo massimo di 8 settimane.

CIGS e cessata attività

Si dispone la proroga per il biennio 2021/2022 della possibilità di accedere al trattamento di integrazione salariale straordinario per crisi aziendale previsto dall'art. 44 del DL 28.9.2018 n. 109 a favore delle imprese che cessano l'attività produttiva. Tale trattamento viene concesso in deroga ai limiti generali di durata previsti dagli artt. 4 e 22 del DLgs. 148/2015 ed è finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

CIGS imprese rilevanza economica strategica

Viene prorogata per il biennio 2021-2022 la possibilità riconosciuta dall'art. 22-bis del DLgs. 148/2015 alle imprese con rilevanza economica strategica, anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria (CIGS), in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente. Tale ulteriore periodo di CIGS può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà, oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

Esonero contributivo settore dilettantistico

Viene istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, un apposito Fondo per finanziare, nei limiti delle risorse destinate, l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali (esclusi i premi INAIL) a carico delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive

dilettantistiche relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con:

- atleti;
- allenatori;
- istruttori;
- direttori tecnici;
- direttori sportivi;
- preparatori atletici;
- direttori di gara.

Coltivatori diretti e IAP

Viene esteso fino al 31.12.2021 l'esonero contributivo totale previsto dall'art. 1 co. 503 della L. 27.12.2019 n. 160 in favore dei coltivatori diretti (CD) e imprenditori agricoli professionali (IAP) con età inferiore a quarant'anni, in relazione alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola. L'esonero contributivo:

- è pari al 100% (con esclusione del contributo di maternità e del contributo INAIL);
- ha una durata massima di 24 mesi.

Call center

Viene disposto, anche per l'anno 2021, il rifinanziamento nel limite di spesa di 20 milioni di euro delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dei call center di cui all'art. 44 co. 7 del DLgs. 14.9.2015 n. 148.

Congedo padre lavoratore

Per l'anno 2021 sono previste una serie di novità in relazione al congedo del padre lavoratore. Viene infatti:

- aumentata la durata del congedo obbligatorio da 7 a 10 giorni;
- prorogata la possibilità di astensione per il periodo ulteriore di un giorno (c.d. "congedo facoltativo"), previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima;
- riconosciuto il congedo anche in caso di morte perinatale del figlio.

ISCRO

Viene introdotta, in via sperimentale per il triennio 2021-2023, l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), riconosciuta:

- per 6 mensilità;
- in favore dei soggetti iscritti alla Gestione separata INPS che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo diverse dall'esercizio di imprese commerciali, compreso l'esercizio in forma associata di arti e professioni (art. 53 co. 1 del TUIR).

Per accedere al beneficio in questione, è richiesto un reddito di lavoro

autonomo, nell'anno precedente la presentazione della domanda, inferiore al 50% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 3 anni precedenti l'anno anteriore la presentazione della richiesta. Inoltre, occorre aver dichiarato nell'anno precedente alla presentazione della domanda un reddito non superiore a 8.145,00 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo rispetto all'anno precedente. L'indennità, che potrà essere richiesta una sola volta nel triennio, verrà erogata dall'INPS per 6 mensilità ed è pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito liquidato dall'Agenzia delle Entrate e non può, in ogni caso, superare il limite di 800,00 euro mensili ed essere inferiore a 250,00 euro mensili annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

Opzione donna

Viene prorogata anche per il 2021 la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. "Opzione donna", per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti richiesti entro il 31.12.2020 (e non più il 31.12.2019, come da disposizione previgente).

Pertanto, modificando l'art. 16 del DL 28.1.2019 n. 4, si dispone che il diritto al trattamento pensionistico anticipato sia riconosciuto, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31.12.2020 hanno maturato:

- un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni;
- un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

Nuova salvaguardia pensionistica

Intervenendo in materia di accesso ai trattamenti pensionistici, il provvedimento in esame introduce la nona salvaguardia per i c.d. lavoratori "esodati". In estrema sintesi, si autorizza, nel limite complessivo di 2.400 unità specificamente individuate, l'applicazione delle disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'art. 24 del DL 6.12.2011 n. 201.

Bonus bebé

L'assegno mensile di natalità (c.d. "bonus bebé"), già erogato in favore dei nuclei familiari per ogni figlio nato o adottato tra l'1.1.2015 e il 31.12.2020, viene riconosciuto, con le stesse modalità previste per l'anno 2020, anche per ogni figlio nato o adottato dall'1.1.2021 al 31.12.2021.

Lavoratori fragili

Viene disposta l'estensione dell'efficacia, per il periodo dall'1.1.2021 al 28.2.2021, dei co. 2 e 2-bis dell'art. 26 del DL 18/2020 (conv. L. 27/2020)

riguardanti la tutela dei c.d. "lavoratori fragili", che prevedono, rispettivamente:

- l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero, in possesso della certificazione che ne attesti la condizione di fragilità;
- la possibilità, per tali lavoratori, di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Calcolo anzianità lavoro part time

Viene previsto che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico:

- il periodo di durata del contratto è riconosciuto per intero ai fini del raggiungimento dei requisiti pensionistici;
- in tali ipotesi, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'art. 7 co. 1 del DL 463/83 (conv. L. 638/83), come modificato dall'art. 1 co. 2 del DL 338/89 (conv. L. 389/89). Per i rapporti conclusi prima dell'1.1.2021, la norma dispone che l'interessato sarà tenuto a presentare un'apposita domanda corredata da idonea documentazione ai fini del riconoscimento dei periodi non interamente lavorati.

Rientro madri lavoratrici

Per l'anno 2021 viene disposto un incremento di 50 milioni di euro del "Fondo per le politiche della famiglia" (art. 19 co. 1 del DL 223/2006, conv. L. 248/2006), da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.

Contributo per madri con figli disabili

Si introduce, per il triennio 2021-2023, un contributo mensile, fino ad un massimo di 500,00 euro netti, in favore:

- delle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari mono-parentali;
- con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti