

Alla c.a. dei sig.ri
CLIENTI dello Studio De Marco

Roma, lì 15 gennaio 2021

Oggetto: Legge di Bilancio 2021 – una sintesi delle principali previsioni relative alle misure per il lavoro

Il testo della **Legge 30 dicembre 2020, n. 178** è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 2020, n. 322. Una maxi-manovra da 40 miliardi, con aiuti per le famiglie, il lavoro e fisco.

Dall'introduzione dell'Assegno unico universale per le famiglie fino alla riforma fiscale. Si tocca anche il piano pensioni e quello del lavoro. Dai 5 miliardi per la Cig al miliardo tra acquisto dei vaccini e l'assunzione di medici e infermieri per somministrarli, fino ai 40 milioni per i buoni spesa alle famiglie più in difficoltà. C'è poi il pacchetto per i lavoratori autonomi, con la Cig per partite Iva.

Il testo è composto di 1.150 commi e prevede misure in materia di riduzione della pressione fiscale e contributiva, crescita e investimenti, sud e coesione territoriale, liquidità e ricapitalizzazione imprese, lavoro, famiglia e politiche sociali, sanità, scuola università e ricerca, cultura informazione e innovazione, revisione e rimodulazione della spesa pubblica, pubblica amministrazione e lavoro pubblico, attuazione per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza.

C'è poi la parte con le disposizioni in tema di Entrate: contrasto all'evasione fiscale, rimodulazione misure fiscali a tutela dell'ambiente e della salute pubblica, disposizioni in materia di riscossione e disposizioni in materia di entrate.

* * * * *


La nostra è una **instant brochure** per dare un'informativa alla clientela sulle principali **novità in materia di lavoro** emanate dal Governo con la Legge di Bilancio 2021.

Oltre ai *focus* finora predisposti, in relazione alla Legge di Bilancio 2021 si rappresenta che a breve seguiranno **ulteriori informative** sulle altre principali novità come evidenziato nella sottostante tabella.

n°	Argomento del focus	Data rilascio
1	Misure fiscali	08/01/2020
2	Misure agevolative	12/01/2020
3	Misure per il lavoro	15/01/2020
4	Misure per le famiglie	19/01/2020
5	Misure per la liquidità	22/01/2020
6	Misure per il turismo	26/01/2020

Lo Studio De Marco è a disposizione per ogni eventuale chiarimento.
Distinti saluti.


dott.ssa Samuela Di Cenzo


dott.ssa Giulia Giacometti

PRINCIPALI MISURE PER IL LAVORO

Contratti a termine:

Viene 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 - pur in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm., ossia:

- ✓ 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.

In questo modo, si crea una sospensione degli obblighi che contemplano il vincolo di inserire, nel contratto individuale di lavoro, una causale che giustifichi l'assunzione del lavoratore a termine, in virtù del principio, previsto dall'articolo 1, del decreto legislativo n. 81/2015, che stabilisce che *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"* e quindi, indirettamente, ponendo dei limiti all'utilizzo delle altre tipologie contrattuali, tra cui proprio il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

In caso di primo contratto a tempo determinato, di durata superiore ai 12 mesi, dovrà essere comunque prevista obbligatoriamente, all'interno del contratto individuale di lavoro, la motivazione per la quale l'azienda ha avviato il contratto stesso. Infatti, la norma agevolante è prescritta esclusivamente in caso di rinnovo (secondo o successivo contratto a termine con quel determinato lavoratore) ovvero in caso di proroga (continuazione del contratto stipulato tra le parti oltre la data inizialmente fissata come scadenza del rapporto di lavoro).

Il termine del 31 marzo si riferisce esclusivamente alla formalizzazione del contratto di lavoro o dell'accordo di proroga, per cui la durata del rapporto stesso potrà ben protrarsi oltre tale data, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi calcolato cumulando tutti i contratti a termine avvenuti tra l'azienda e quel determinato lavoratore.

Divieto di licenziamento:

Estensione al **31 marzo 2021** del divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici (con sospensione delle procedure in corso) qualora non si sia fatto ricorso agli ammortizzatori sociali con causale Covid-19 previsti dal Governo.

Detto divieto **non si applica** nelle seguenti ipotesi:

- ✓ **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (sempre che nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.);
- ✓ in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nei casi 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;
- ✓ 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 riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi).

Congedo di paternità:

Si incrementa **da 7 a 10 giorni** la durata del congedo obbligatorio concesso al padre lavoratore dipendente per l'anno 2021.

Per il padre lavoratore, viene previsto anche l'obbligo di astensione dal lavoro di 1 giorno non solo nel caso della nascita del figlio, ma anche nel caso di morte perinatale.

Le modalità di richiesta del congedo obbligatorio saranno le stesse previste per il 2020, in particolare:

- ✓ se l'indennità viene pagata dal datore di lavoro, le date in cui si vuole usufruire del congedo devono essere comunicate almeno 15 giorni prima. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso si calcola sulla data presunta del parto. A sua volta il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito;

- ✓ se invece è l'INPS a pagare, è necessario presentare domanda direttamente all'Istituto tramite i servizi dedicati. Il datore di lavoro, quindi, comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso Uniemens.

Trattamenti salariali per crisi aziendale:

Si dispone la **proroga per il 2021 e il 2022** della possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

Il trattamento potrà essere concesso solo previo accordo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e qualora sussista una delle seguenti ipotesi:

- ✓ risultino concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente riassorbimento occupazionale;
- ✓ sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
- ✓ siano svolti specifici percorsi di politica attiva del lavoro, posti in essere dalla regione
- ✓ interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto.



Cig Covid ed esonero contributivo:

Vengono **prolungati di ulteriori 12 settimane** gli ammortizzatori sociali con causale Covid-19.

Tali 12 settimane - gratuite per tutti (a prescindere dalla riduzione del fatturato) – devono essere collocate:

- ✓ nel periodo tra il 1 gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria;
- ✓ nel periodo ricompreso tra il 1 gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario e di Cassa integrazione in deroga.

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'articolo 12 del decreto Ristori (D.L. 137/2020) collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1 gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste.

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedano i trattamenti sopra descritti è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021. Tale esonero è riconosciuto nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020 ed è riparametrato e applicato su base mensile.

Infine, è concesso un ulteriore periodo di 90 giorni di trattamento di integrazione salariale nel periodo compreso tra il 1 gennaio e il 30 giugno 2021 per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA).

Tutti i predetti benefici sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2021).

ISCRO:

Per il **triennio 2021-2023**, viene istituita l'**Indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa (ISCRO)** 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 (ex art. 53, c. 1, del D.P.R. 917/1986).

Possono fruire dell'indennità i soggetti che:

- ✓ non sono né titolari di trattamento pensionistico diretto né assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
- ✓ non sono beneficiari di reddito di cittadinanza;
- ✓ hanno prodotto 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 domanda;
- ✓ hanno dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito non superiore a 8.145 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente;
- ✓ sono in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- ✓ sono titolari di partita IVA attiva da almeno 4 anni alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'attuale iscrizione alla gestione previdenziale.

L'indennità è **pari al 25%**, su base semestrale, **dell'ultimo reddito liquidato dall'Agenzia delle Entrate** e viene erogata dall'INPS in **6 mensilità**, di importo variabile da un **minimo di 250 euro a un massimo di 800 euro** al mese.

La domanda per accedere all'indennità deve presentata, in via telematica, all'INPS, entro il termine, fissato a pena di decadenza, del 31 ottobre di ciascuno degli anni dal 2021 al 2023.

La prestazione può essere richiesta una sola volta nel triennio.

Esonero contributivo per lavoratori autonomi e professionisti:

Viene istituito, con una dotazione finanziaria iniziale di 1 miliardo di euro per il 2021, il Fondo per l'esonero - parziale - dai contributi previdenziali (ad esclusione dei premi dovuti all'INAIL) dovuti:

- ✓ dai lavoratori autonomi e dai professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS e dai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza che abbiano percepito nell'anno d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo di fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 rispetto all'anno 2019 non inferiore al 33%;

- ✓ dai medici, dagli infermieri e dagli altri professionisti ed operatori di cui alla legge 3/2018 assunti per l'emergenza Covid-19 e già in quiescenza.

È demandato ad uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro febbraio 2021 (60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2021), il compito di definire i criteri e le modalità per il riconoscimento del predetto esonero, nonché la quota del limite di spesa da destinare, in via eccezionale, ai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza.

Contratto di espansione interprofessionale:

Viene prorogata al 2021 l'operatività del contratto di espansione, estendendone l'applicazione anche alle imprese con almeno 500 dipendenti (in luogo dei 1.000 previsti dalla normativa vigente). Questo strumento sarà attivabile anche dalle imprese con almeno di 250 unità nel caso in cui le stesse accompagnino le nuove assunzioni a uno scivolo per i lavoratori più vicini all'età pensionabile.

Per le aziende che occupano più di 1.000 dipendenti, a fronte di un impegno ad assumere un lavoratore ogni 3 in uscita, viene ulteriormente alleggerito il costo legato al prepensionamento.

Programma GOL:

Prevista l'istituzione, con una dotazione finanziaria di 233 milioni di euro per il 2021, del programma nazionale denominato "**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 NASpl, dei lavoratori in cassa integrazione in transizione attraverso politiche attive basate sulle specifiche esigenze.

Sgravi contributivi:

Gli sgravi contributivi previsti sono:

- ✓ si estende nel biennio 2021 – 2022 lo **sgravio contributivo triennale** previsto per le assunzioni a tempo indeterminato/trasformazione di contratto da tempo determinato ad indeterminato di soggetti fino a 36 anni di età non compiuti che non abbiano mai avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro. Nel contempo, si aumenta la misura del predetto sgravio dal 50 al 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro privato, nel limite di 6.000 euro annui, e viene elevata da 3 a 4 anni la sua durata limitatamente alle assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

In via antielusiva viene previsto che l'agevolazione spetti ai 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 nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

- ✓ in via sperimentale per il biennio 2021-2022, è previsto **l'esonero contributivo del 100%** fino a 6.000,00 Euro **per le assunzioni di donne** di qualsiasi età che risultino **disoccupate da almeno 24 mesi** ovunque residenti oppure prive di impiego regolarmente retribuito dal almeno 6 mesi se residenti in aree svantaggiate. Lo sgravio contributivo viene riconosciuto per massimo 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato e fino a 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o a seguito di trasformazione.

Tali assunzioni dovranno comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti

- ✓ si estende **fino al 2029** l'applicazione dell'esonero contributivo parziale (**decontribuzione Sud**), attualmente previsto fino alla fine del 2020 in favore dei datori di lavoro privati che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia. La misura dell'esonero è rimodulata con riferimento alle diverse annualità.

Iscrizione al Fondo per il sostegno della parità salariale di genere:

Si istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, destinato alla copertura finanziaria, nei limiti della dotazione del Fondo – pari a 2 milioni di euro a decorrere dal 2022 – di **interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità di lavoro.**

Si demanda a un successivo decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'individuazione delle modalità di attuazione della norma.

Ulteriori disposizioni:

Viene incrementata di 50 milioni di euro per il 2021 la dotazione del Fondo finalizzato a **sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri** dopo il parto e a finanziare le associazioni che si occupano di assistenza psicologica in favore dei genitori che subiscono gravi disagi sociali e psicologici per la morte del figlio.

Previsto inoltre un assegno mensile di 500 euro per madri sole, disoccupate o monoreddito con un figlio che abbia una disabilità di almeno il 60%.

Vengono estese fino al 28 febbraio 2021 le **misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave** con equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero e previsione dell'esercizio dell'attività lavorativa in *smart working* 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.

Per quanto riguarda le disposizioni in materia pensionistica, si prevede la **proroga di opzione donna e dell'APE sociale.**

* * * * *



Contatti



+39 06 3735 1726



studiodemarco@studiodemarco.net



www.studiodemarco.net



www.facebook.com/StudioDeMarcodal1972/



www.linkedin.com/company/studiodemarco/



https://t.me/SudioDeMarco

Studio De Marco © 2020 tutti i diritti riservati

Tutti i dati del presente documento sono forniti a scopo informativo e non costituiscono offerta di consulenza professionale. Lo Studio De Marco non potrà essere ritenuto responsabile a qualsiasi titolo per errori, inesattezze o incompletezze e per qualsiasi affidamento di terzi sui contenuti della presente brochure. Per una consulenza specialistica, completa e personalizzata siete invitati a contattare lo Studio De Marco.



dal 1972 ci prendiamo cura del tuo business

Lo Studio De Marco è uno “studio-boutique” di dottori commercialisti e revisori legali che offre servizi professionali di qualità e ad alto valore aggiunto. Sviluppando soluzioni alternative in base alle esigenze del Cliente, lo Studio garantisce una differenziazione delle risposte ed una personalizzazione delle soluzioni proposte.

Lo Studio fa affidamento, da sempre, sulla qualità della prestazione professionale erogata. L’attenzione prestata ad ogni Cliente ed al miglioramento continuo dell’organizzazione professionale consentono di offrire assistenza e consulenza nelle attività tipiche della professione di dottore commercialista e nella revisione legale.

