

Circolare di approfondimento n. 03 del 07 gennaio 2021

LEGGE DI BILANCIO 2021 INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE (Legge n. 178 del 30.12.2020)

La Legge di Bilancio 2021, in vigore dal primo gennaio, prevede diversi incentivi in favore dei lavoratori dipendenti, di seguito una sintesi delle principali novità.

STABILIZZAZIONE DETRAZIONE LAVORO DIPENDENTE (commi 8-9)

Resa definitiva la detrazione introdotta dall'art. 2 del D.l. 3/2020 **a favore dei lavoratori dipendenti**, che è entrata in vigore il 1° luglio 2020 e che sarebbe terminata, in assenza di intervento, il 31.12.2020.

Si tratta della **detrazione di € 600,00 per i redditi complessivi di € 28.000,00, che decresce linearmente fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a € 40.000,00.**

L'importo della detrazione si calcola nel modo seguente:

Reddito annuo complessivo RC	Misura della detrazione
28.000 < RC < 35.000	$480 + 120 * [(35.000 - RC) / 7000]$
35.000 < RC < 40.000	$480 * [(40.000 - RC) / 5000]$
> 40.000	zero

Si ricorda che la detrazione spetta titolari ai di redditi di lavoro dipendente.

INCENTIVO ALL'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 (esclusi i dirigenti e i lavoratori domestici) **effettuate nel biennio 2021-2022, di giovani di età inferiore ai 36 anni**, che non abbiano mai avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'arco della loro vita lavorativa, è previsto **l'esonero dei contributi previdenziali a carico del datori di lavoro privati nella misura del 100% nel limite massimo di € 6.000,00 annui**, proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.

In particolare, si prevede:

- L'esonero contributivo pari al 100% nel limite massimo di € 6.000,00 su base annua, proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time, in luogo dei valori già previsti a regime, pari, rispettivamente, al 50 per cento ed a € 3.000,00 su base annua (resta fermo che sono esclusi dall'esonero i premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali);

- il riconoscimento dell'esonero, come nella norma vigente a regime, **per un periodo massimo di 36 mesi**, che viene, tuttavia, **elevato a 48 mesi** per le **assunzioni in una sede o unità produttiva** ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;
- **l'aumento del limite di età anagrafica**, ai fini in oggetto, **del lavoratore assunto**, il quale non deve aver compiuto 36 anni alla data della prima assunzione a tempo indeterminato (mentre la norma vigente a regime richiede che non abbia compiuto 30 anni).

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro privati (compresi gli enti pubblici economici) 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.

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE 2021-2022				
Requisiti	Sgravio	Durata Sgravio	Regioni interessate	Esclusioni
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Età inferiore a 36 anni ◆ Primo rapporto di lavoro a tempo indeterminato 	100%	36 mesi	tutte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Lavoro domestico ◆ Posizioni dirigenziali
		48 mesi	Regioni meno sviluppate	

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE (commi 16-19)

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%** nel **limite massimo di importo pari a € 6.000,00 annui**, proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.

Il beneficio, sogetto alla preventiva autorizzazione della Commissione Europea, è riconosciuto per:

- **18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato;**
- **12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato.**

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.

PROROGA DEROGA PER CONTRATTI A TERMINE (comma 279)

Proroga della norma del Decreto Rilancio sull'utilizzo dei **contratti a tempo determinato in deroga** alla normativa sull'obbligo di causale, tale deroga resta consentita **fino al 31 marzo 2021**, in luogo del 31 dicembre 2020.

È possibile ancora, quindi, prorogare o rinnovare, una sola volta, un contratto a termine anche oltre i 12 mesi

61032 Fano - via Einaudi nr. 24 - iscritta registro imprese di Pu con cf. 02317760417 - (rea 172158) - capitale sociale €. 25.000 iv

Iscritta al nr. 02STP elenco spec. Ordine dei Commercialisti di Pesaro-Urbino

info@eusebiassociati.it - www.eusebiassociati.it - pec: studioeusebi@sicurezza postale.it - tel. 0721.816511

senza apporre la causale purché si resti all'interno del limite complessivo di 24 mesi di durata.

CASSA INTEGRAZIONE E ASSEGNO ORDINARIO PER COVID (commi 299-305 e 312-314)

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 di CIG, CIGD e ASO** (trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga):

- **per una durata massima di 12 settimane**
- **per i lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della legge: 1° gennaio 2021.**

Le dodici settimane devono essere collocate:

- **tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria,**
- **e tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.**

Le **domande** di accesso devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione** o di riduzione dell'attività lavorativa.

In fase di prima applicazione, il termine è fissato al 28 febbraio 2021.

Il trattamento di **Cassa integrazione per il settore agricolo CISOA** 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**, da fruire nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.

INTEGRAZIONI SALARIALI LEGGE DI BILANCIO 2021			
Tipo ammortizzatore	Durata massima	Periodo di utilizzo	note
CIG	12 settimane	Tra 1.1. e 31.3.2021	Periodi autorizzati prima del 1.1.2021 e utilizzati successivamente vengono conteggiati in questa nuova tranche
CIGD	12 settimane	Tra 1.1 e 30.6.2021	
ASO	12 settimane	Tra 1.1 e 30.6.2021	
CISOA	90 gg	Tra 1.1 e 30.6.2021	

SETTORE PESCA	90 gg	Tra 1.1 e 30.6.2021	Sia per dipendenti che autonomi
--------------------------	-------	------------------------	---------------------------------

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale 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. In sede di prima applicazione, i termini sono rinviati al 31 gennaio 2021, se posteriore. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e degli oneri rimangono a carico del datore di lavoro.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTO (commi 309-311)

Fino al 31 marzo 2021:

- *resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223;*
- *restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 (fanno eccezione i casi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, CCNL o clausola del contratto di appalto;*
- *resta preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo;*
- *restano altresì sospese le procedure in corso.*

Le **sospensioni e le preclusioni** sopracitate **non si applicano** nelle ipotesi di:

- *licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (tranne che per trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile) o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale sindacale;*
- *risoluzione consensuale con incentivo aziendale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, ai quali è comunque riconosciuto il trattamento di disoccupazione NASPI.*

CONGEDO DI PATERNITA' (commi 363-364)

Il congedo obbligatorio di paternità viene ampliato per il 2021 portando la durata da sette a dieci giorni. Inoltre, si dispone che **anche per il 2021** il padre possa astenersi facoltativamente per **un ulteriore giorno** (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima).