

Legge di bilancio 2021

L. 178 del 30/12/2020

Novità in materia di lavoro

Ammortizzatori sociali ♦ P. 2

Indennità straordinaria di
continuità reddituale e operativa
♦ P.2

Esonero alternativo alla
fruizione di ammortizzatori
sociali ♦ P. 3

Contratti a termine ♦ P. 3

Divieto di licenziamento ♦ P. 4

Smart working semplificato ♦ P. 4

Decontribuzione Sud ♦ P. 5

Fondo nuove competenze ♦ P. 6

Genitorialità ♦ P. 5

Assunzione di giovani ♦ P. 6

Assunzione di donne ♦ P. 7

Lavoro sportivo ♦ P. 8

Assegno di ricollocazione ♦ P. 8

La legge di bilancio 2021, approvata in extremis al 30/12/2020, ha introdotto significative novità, sia in materia fiscale che in materia di lavoro.

Riportiamo una prima sintesi delle misure introdotte in materia di LAVORO, riservandoci un successivo approfondimento, soprattutto in previsione della prossima introduzione di ulteriori Decreti attuativi.



MISURE RELATIVE ALL'AREA LAVORO

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Sono previste **ulteriori 12 settimane di ammortizzatori** sociali fruibili dal 1° gennaio al 31 marzo 2021. Nulla cambia per le comunicazioni sindacali.

Non è prevista nel testo contribuzione addizionale. Si attendono chiarimenti sul punto. Sono ammessi all'ammortizzatore i lavoratori in forza al 1° gennaio 2021.

Viene rifinanziata, per gli anni 2021 e 2022 **la Cassa del Decreto Genova** che consente la fruizione della CIGS anche alle imprese in procedura concorsuale.

Rifinanziate anche le misure di **sostegno ai call center e ai lavoratori dipendenti di imprese confiscate**.

INDENNITÀ STRAORDINARIA DI CONTINUITÀ REDDITUALE E OPERATIVA (ISCRO)

Viene varata un'indennità straordinaria in via sperimentale per gli anni dal 2021 al 2023.

✓ BENEFICIARI

Spetta **ai titolari di Partita IVA iscritti alla Gestione Separata INPS** che:

- a. Non siano titolari di pensione o di altra copertura previdenziale obbligatoria;
- b. Non siano titolari di reddito di cittadinanza;
- c. Abbiano conseguito un reddito, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, inferiore al 50% della media dei redditi di lavoro autonomo nel triennio precedente tale reddito di riferimento;
- d. Abbiano conseguito un reddito, nell'anno antecedente la presentazione della domanda non superiore ad euro 8.145 (rivalutato sulla base degli indici ISTAT);
- e. Siano in regola con la contribuzione;
- f. Siano titolari di partita IVA attiva da almeno 4 anni con riferimento all'attività assicurata.

La domanda è presentata entro il 31 ottobre di ciascun anno di sperimentazione. I requisiti di cui alle precedenti lettere a e b devono essere mantenuti durante la percezione dell'indennità.

✓ MISURA

L'indennità è pari al 25% dell'ultimo reddito certificato dall'Agenzia delle Entrate, su base semestrale, ed è erogata per 6 mesi dal primo giorno successivo a quello di presentazione della domanda.

L'importo è compreso **tra un minimo di euro 250 ed un massimo di euro 800 mensili** (importi rivalutati annualmente su base ISTAT), non dà diritto ad accredito figurativo e non costituisce reddito.

La prestazione può essere chiesta una sola volta nel triennio. La cessazione della partita IVA durante il periodo di fruizione comporta l'immediata cessazione del diritto all'indennità e l'eventuale recupero dell'indennità erogata dopo la cessazione.

La copertura sarà assicurata dall'aumento della contribuzione dovuta dai professionisti iscritti alla gestione separata, non pensionati e privi di altra copertura previdenziale, che passerà dal 25,72% al 25,98% nel 2021 e al 26,23% nel 2022 e nel 2023.

ESONERO ALTERNATIVO ALLA FRUIZIONE DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Viene replicato l'esonero già previsto per il 2020. La base di computo saranno le ore di ammortizzatore fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, ma l'importo non sarà raddoppiato.

Il presupposto è sempre che nelle unità produttive **ove si intenda fruire dell'esonero non vengano utilizzati ammortizzatori sociali.** L'esonero potrà essere fruito in un numero massimo di 8 settimane.

CONTRATTI A TERMINE

La possibilità di stipulare una proroga o un rinnovo di un contratto a termine, in deroga alle previsioni normative in materia di apposizione obbligatoria di causali, loro numero massimo e stop and go, **è fruibile fino al 31/03/2021, in luogo del precedente termine del 31/12/2020.**

La proroga non deve avere durata superiore a 12 mesi ed il contratto nel suo complesso non può comunque eccedere i 24 mesi.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo viene **prorogato al 31/03/2021**.

Non possono essere licenziati i lavoratori in dipendenza da motivi legati a riduzione del personale, riorganizzazione, soppressione della mansione. Ugualmente interdetto il licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione.

Il divieto riguarda i licenziamenti individuali, singoli o plurimi, nonché le procedure ex art. 7 L. 604/66, da svolgere presso l'ITL, per datori di lavoro con i requisiti dimensionali ex Legge 300/70, nonché le procedure di licenziamento collettivo.

Possibile licenziamento nei seguenti casi:

- di cessazione dell'attività con messa in liquidazione
- accordo collettivo sindacale incentivato, con esplicita adesione individuale del lavoratore.

Possibile il licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Sempre possibili il licenziamento disciplinare, il licenziamento in periodo di prova, il licenziamento per raggiunti limiti di età, il licenziamento dell'apprendista (apprendistato professionalizzante) al termine del periodo formativo, il licenziamento individuale del dirigente, il licenziamento del lavoratore domestico, nel lavoro sportivo.

SMART WORKING SEMPLIFICATO

Lo smart working semplificato può **essere prorogato fino alla fine dello stato emergenziale e non oltre il 31/03/2021**.

Quindi si può procedere anche in assenza di accordo individuale, con la comunicazione via PEC delle misure minime di sicurezza, con la comunicazione semplificata su Cliclavoro.

Lo smart working è fortemente raccomandato dove utilizzabile.

Lo smart working resta è **diritto del lavoratore**:

- a. In caso di quarantena scolastica del figlio convivente minore di 16 anni disposta dalla ASL;
- b. In caso di lavoratore fragile;
- c. In caso di lavoratori maggiormente esposti al contagio per età o condizione di salute;
- d. In caso di lavoratori dipendenti disabili gravi;
- e. In caso di lavoratori immunodepressi o loro familiari;
- f. In caso di lavoratori genitori di disabili gravi.

DECONTRIBUZIONE SUD

La nuova decontribuzione Sud sarà organizzata per fascia di anni:

- a. dal 2021 al 2025: 30%
- b. dal 2026 al 2027: 20%
- c. dal 2028 al 2029: 10%

L'agevolazione riguarda i datori di lavoro con sede in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Esclusi il settore agricolo e ed il lavoro domestico.

Occorre attendere le autorizzazioni della Commissione Europea.

GENITORIALITÀ

Per l'anno solare 2021 il congedo obbligatorio del padre lavoratore viene portato da 7 a 10 giorni.

Verrà rifinanziato il fondo conciliazione tempi di vita e lavoro. Si attende regolamentazione attuativa.

Viene rifinanziato per le nascite 2021 il bonus bebè. Si attende regolamentazione attuativa.

Previsto un bonus di 500 euro massime mensile per le lavoratrici madri monoreddito o disoccupate con nuclei familiari monoparentali e figli a carico con disabilità non inferiore al 60%. Si attende regolamentazione attuativa.

FONDO NUOVE COMPETENZE

È prevista la possibilità di **utilizzare le ore per la riduzione dell'orario di lavoro** al fine di **creare percorsi formativi per i lavoratori**, al fine di una loro ricollocazione sul mercato del lavoro. Necessario un accordo sindacale territoriale o aziendale. Manca comunque una regolamentazione attuativa.

ASSUNZIONE DI GIOVANI

Potenziato l'incentivo per gli anni 2020 e 2021 per l'assunzione di lavoratori che non abbiano compiuto il 36° anno di età e non abbiano mai avuto un rapporto a tempo indeterminato nella loro vita lavorativa.

L'incentivo è portato al 100% della contribuzione datoriale **nel limite annuo di euro 6.000.**

Il bonus ha la durata di 36 mesi elevati a 48 per i datori di lavoro con sede lavorativa in Abruzzo, Basilicata, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna.

L'esonero non spetta nel caso che nei sei mesi precedenti l'assunzione incentivata o nei nove mesi successivi il datore di lavoro, nella medesima unità produttiva, proceda a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi di lavoratori con la medesima qualifica.

Si precisa che la normativa a regime prevede il **limite del 50% nel limite annuo di euro 3.000** e che l'incentivo non è accessibile per i datori che abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, indipendentemente dalla qualifica.

La revoca ex post, a regime, del beneficio è limitata a sei mesi (invece di nove) alle medesime condizioni.

.

ASSUNZIONE DI DONNE

Gli incentivi previste per l'assunzione di donne in aree svantaggiate, in settori svantaggiati, prive di occupazione da almeno 6 mesi, o disoccupate da almeno 24 mesi senza altre condizioni sono estese sperimentalmente, per gli anni 2021 e 2022, a tutte le assunzioni di donne, **elevando il beneficio dal 50 al 100 per cento** della contribuzione e dei premi assicurativi a carico del datore di lavoro.

Viene però posta la condizione dell'incremento occupazionale con riferimento alla forza occupazionale realizzata con l'assunzione aggiuntiva e la media della forza occupazionale dei 12 mesi precedenti (con riparametrazione dei part time). L'incremento deve realizzarsi al **netto di diminuzioni della forza occupazionale** in società controllate, collegate o riconducibili al medesimo soggetto.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER GIOVANI COLTIVATORI DIRETTI E IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI

Per i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali di età non superiore a 40 anni che si iscrivono alle rispettive gestioni speciali nel 2021, è previsto l'esonero contributivo per la durata di 24 mesi..

STABILIZZAZIONE DELL'ULTERIORE DETRAZIONE PER REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO

La detrazione prevista in via sperimentale **dal 01/07/2020 al 31/12/2020** è estesa (e raddoppiata grazie al DL 182/2020) agli anni successivi fino alla riforma del sistema delle detrazioni.

La detrazione spetta **per redditi superiori ad euro 28.000**, ma non superiori ad euro 40.000.

Spetta in misura proporzionale, nei limiti di euro 1.200 ed euro 960, sulla base del reddito annuo del lavoratore.

LAVORO SPORTIVO

Viene finanziato un fondo destinato a garantire la copertura di un esonero contributivo (da regolamentare successivamente), con esclusione dei premi INAIL, a beneficio di 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 e direttori di gara.

Per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche è sospeso l'obbligo di versamento delle ritenute alla fonte e dei contributi previdenziali ed assistenziali esigibili dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021. Il versamento dovrà essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione, entro il 30 maggio 2021.

ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE

Nelle more del varo del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) l'assegno di ricollocazione è riconosciuto, ad eccezione dei soggetti in grado di raggiungere i requisiti pensionistici al termine del programma di CIGS, ai **seguenti lavoratori:**

- a. Soggetti in CIGS per cessazione ai sensi del Decreto Genova
- b. Soggetti in NASPI da oltre 4 mesi

La misura necessita del vaglio della Commissione Europea.

Ricordiamo che il datore di lavoro che assuma un beneficiario dell'assegno di ricollocazione beneficia dell'esonero contributivo del 50%, nel limite annuo di euro 4.030, per 12 mesi in caso di assunzioni a termine (+ 6 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato) e per 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato.