

CIRCOLARE INFORMATIVA N.03/P/2021

Oggetto: LE NOVITA' INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2021

È stata pubblicata sul S.O. n. 46/L alla **Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020** la **Legge n. 178 del 30 dicembre 2020** contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023".

La **Legge di Bilancio 2021** è entrata in vigore il **1° gennaio 2021**.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta.

STABILIZZAZIONE DELL'ULTERIORE DETRAZIONE

È prevista la stabilizzazione dell'ulteriore detrazione originariamente prevista dalla Legge n. 21/2020.

Si tratta della detrazione spettante ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di talune fattispecie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, con reddito complessivo annuo superiore a euro 28.000 e fino a euro 40.000. L'importo della detrazione, con riferimento al periodo d'imposta 2021 (gennaio-dicembre), è quantificato come di seguito riportato:

Reddito annuo complessivo	Ulteriore detrazione fiscale spettante
28.000 < RC < 35.000	$\frac{960 + 240 \times (35.000 - RC)}{7.000}$
35.000 < RC < 40.000	$\frac{960 \times (40.000 - RC)}{5.000}$
> 40.000	0

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

E' stata modificata la disciplina dell'esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 35, previsto dalla Legge n. 205/2017, con riferimento agli anni 2021 e 2022.

L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

La nuova norma prevede:

- per le **nuove assunzioni di soggetti fino a 36 anni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato** in contratti a tempo indeterminato (con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età) effettuate nel 2021 e nel 2022,
- l'**esonero contributivo** nella misura del **100%** (prima era il 50%),
- per un periodo **massimo di 36 mesi**,
- nel **limite massimo di 6.000 euro annui** (prima erano 3.000 euro su base annua).

L'esonero contributivo spetta 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 o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE

La manovra **estende lo sgravio** già previsto dall'art. 4, c. 9-11, della Legge n. 92/2012 **a tutte le assunzioni di lavoratrici donne**, effettuate nel biennio 2021-2022.

L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

La norma prevede:

- **l'esonero nella misura del 100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail,
- **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 riguardare **donne prive di un impiego** regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate ovvero appartenenti ad una professione / settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale; o che siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti e 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 12 mesi precedenti.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il congedo obbligatorio retribuito (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio (oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale), a favore del padre lavoratore dipendente è **prorogato** anche per l'anno **2021**, in relazione ai figli nati o adottati dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, nella misura di **10 giorni**.

Si ricorda che il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo. Anche per l'anno 2021, inoltre, è **facoltà** del lavoratore fruire di un **ulteriore giorno di congedo**, previo accordo con la madre e in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

NB: La fruizione del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo viene **estesa** anche ai casi di **morte perinatale**.

CONTRATTI A TERMINE: PROROGA O RINNOVO ACAUSALI

È stata prorogata fino al **31 marzo 2021** (anziché entro il 31 dicembre 2020) la possibilità per i datori di lavoro di effettuare la **proroga/rinnovo** dei **contratti a tempo determinato** anche in assenza di causali, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, fatta salva la durata massima complessiva di 24 mesi.

Si sottolinea che anche con la modifica della scadenza di tale agevolazione dal 31 dicembre 2020 al 31 marzo 2021, visto il limite di un solo utilizzo della stessa, sussiste l'impossibilità di una nuova proroga o di un nuovo rinnovo acausale per chi ne abbia già fruito.

ULTERIORI PERIODI DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE COVID-19

È prevista la concessione dei trattamenti di CIGO, Assegno ordinario e CIG Deroga, a favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per una **durata massima di 12 settimane**.

Le **12 settimane** devono essere **collocate** nel periodo

- **tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021** per i trattamenti di **CIGO**;
- **tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021** per i trattamenti di **Assegno ordinario e di CIGD**.

NB: **Con riferimento a tali periodi**, 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'art. 12 del DL 137/2020 (Decreto Ristori), pari al massimo a 6 settimane, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021.

NB: È, espressamente, previsto che i trattamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 siano 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 predetta legge (1° gennaio 2021).

ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO AL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Rimane confermato l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i nuovi periodi di trattamento di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio 2021.

Nello specifico, viene previsto che i datori di lavoro possano beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un **ulteriore periodo massimo di 8 settimane fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL**, riparametrato e applicato su base mensile.

L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

E' stato **esteso al 31 marzo 2021 il divieto di procedere a licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo e a **quelli collettivi per motivi economici** (con sospensione delle procedure in corso).

NB: Si ricorda che, in continuità con l'art. 12, comma 9 del DL n. 137/2020 (Decreto Ristori), anche questo divieto di licenziamento attualmente in vigore e prolungato fino al 31 marzo 2021, non è più subordinato all'integrale fruizione degli ammortizzatori sociali o dell'esonero contributivo, come originariamente previsto dall'art. 14 del DL n. 104/2020 (Decreto Agosto).

ASSEGNO DI NATALITÀ

Viene esteso anche ai **figli nati o adottati dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021** l'assegno di natalità previsto dalla Legge n. 190/2014, secondo la disciplina prevista dalla Legge di Bilancio 2020.

Tale importo, con riferimento ai figli nati o adottati nel corso del 2021,

- è erogato direttamente dall'INPS in quote mensili, a decorrere dal mese di nascita o di adozione (previa domanda dell'interessato);
- non concorre alla formazione del reddito complessivo (art. 8 TUIR);
- è corrisposto esclusivamente **fino** al compimento del **primo anno di età** ovvero del **primo anno di ingresso** nel nucleo familiare a seguito dell'adozione;
- ha un valore variabile tra i 1.920, 1.440 e 960 euro a seconda della condizione economica, e del corrispondente valore ISSE, del richiedente;
- in caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021, l'importo dell'assegno è **umentato del 20%**.

TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI FRAGILI DEL SETTORE PRIVATO

Vengono introdotte delle novità anche in relazione alla norma che tutela il periodo di sorveglianza attiva, disposta a seguito del contagio o dell'esposizione a contagiati da COVID-19, per i lavoratori del settore privato, di cui all'art. 26 del DL n. 18/2020.

Pertanto, anche nel periodo **dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021**

- i **lavoratori** dipendenti in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, che attesti una condizione di rischio derivante da **immunodepressione** o da esiti da **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di relative terapie salvavita,
- nonché i **lavoratori** in possesso del riconoscimento di **disabilità con connotazione di gravità** ex art. 3, Legge n. 104/1992, hanno diritto ad **assentarsi dal servizio** e vedersi riconosciuto tale

periodo di assenza come **ricovero ospedaliero**, previa prescrizione delle competenti autorità sanitarie nonché dal medico curante.

Nel medesimo periodo, quindi **dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021**, i **lavoratori fragili** di cui sopra (che non si assentano a seguito di prescrizione medica) hanno altresì **diritto a svolgere la loro prestazione lavorativa in modalità agile**, anche qualora questo comporti l'adibizione a diversa mansione, purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento (così come definite dai contratti collettivi), ovvero lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Come di consueto Cristina rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.
È gradita l'occasione per porgere cordiali saluti.

Goito, 19 gennaio 2021

Studio C.F.M. sas