

Legge di bilancio 2021: novità in materia lavoro e previdenza

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio 2021, che prevede numerosi interventi in materia di lavoro finalizzati a garantire a lavoratori, famiglie e imprese un sostegno contro gli effetti dell'emergenza da COVID-19 e, contestualmente, funzionali a consentire la ripartenza del Paese.

Di seguito le principali novità:

Proroga CIG Covid (comma 300)

Sono state concesse ulteriori 12 settimane di trattamenti di cassa integrazione ordinaria e in deroga e di assegno ordinario previsti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Tali 12 settimane (gratuite) devono essere collocate nel periodo ricompreso tra:

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

Le 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 collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono **imputati**, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste.

Requisito lavoratore: tutti i predetti benefici di integrazione salariale sono riconosciuti anche in favore dei

lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021.

Esonero contributivo per i datori di lavoro che non fanno richiesta di trattamenti di integrazione salariale (comma 306)

Ai datori di lavoro privati, che **non** richiedono i trattamenti di integrazione salariale sopra indicati, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per:

- un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021,
- nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

Blocco dei licenziamenti fino al 31 marzo (commi 309 e ss.)

Con la proroga degli ammortizzatori sociali è stato conseguentemente esteso fino 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).

Vengono prorogate anche le precedenti cause di esclusione (fallimento, cessazione attività, accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro).

Stabilizzazione detrazione lavoro dipendente (comma 8)

Viene stabilizzata la detrazione spettante ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di talune fattispecie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente pari a 600 euro (che porta la detrazione totale annua a 1.200 euro) in corrispondenza di un reddito complessivo di 28.000 euro e che decresce linearmente fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro.

Sgravi contributivi per l'assunzione di giovani under 36

(comma 10)

Per il biennio 2021 e 2020 viene modificata la disciplina dell'esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 35, prevista dalla vecchia legge di Bilancio 2018. In particolare, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, si prevede, per le nuove assunzioni di soggetti fino a 35 anni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022, che l'esonero contributivo della legge di Bilancio sopra richiamata, sia riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro annui.

Per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi.

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 ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Requisito lavoratore: non aver compiuto alla data di assunzione il trentaseiesimo anno di età.

Sgravio contributivo per l'assunzione di donne (comma 16)

Viene esteso lo sgravio contributivo previsto dalla legge n. 92/2012, alle assunzioni di tutte le lavoratrici donne, effettuate nel biennio 2021-2022; l'esonero è riconosciuto 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 comportare un incremento occupazionale netto. Anche in questo caso l'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Congedo paternità (comma 25)

Viene esteso il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo ai casi di morte perinatale.

Inoltre viene elevata da 7 a **10 giorni** la durata obbligatoria del congedo obbligatorio di paternità per il 2021. Allo stesso tempo è stato previsto che il padre possa astenersi per **1** ulteriore giorno in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Decontribuzione Sud (comma 161)

Viene previsto per il periodo 2021-2029, un esonero contributivo parziale in favore dei datori di lavoro del settore privato che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Lo sgravio è pari:

- al 30% dei contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- al 20% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- al 10% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Rinnovo dei contratti a tempo determinato (comma 279)

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 – anche in assenza delle causali poste dal D.Lgs. n. 81/2015 ovvero senza :

- 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.

Lavoratori fragili (comma 481)

Si estende al periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del Decreto Cura Italia (D.L. n. 18/2020), che prevedono l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità.

Si riserva di ritornare sugli argomenti trattati nel presente articolo con successivi approfondimenti anche in relazione alle indicazioni operative ed interpretative che saranno emanate dagli enti competenti.

(FV/fv)

[2389_8303_LEGGEDIBILANCI02021.pdf](#)

[Download](#)