

Verona, 5 gennaio 2021

**CIRCOLARE N. 1/2021**

A tutte le aziende

Loro sedi

## **LA LEGGE DI BILANCIO 2021**

### **(1<sup>^</sup> parte)**

E' stata pubblicata sul supplemento ordinario n. 46/L alla Gazzetta ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020 la [legge 30 dicembre 2020, n. 178](#) recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023", **entrata in vigore il 1° gennaio 2021.**

Tutte le misure previste nel testo della legge sono contenute nell'**articolo 1**, composto di ben **1150 commi** (forse è stato battuto il record), come, peraltro, ogni anno accade, secondo una cattiva tradizione che vede una legge così importante approvata in affanno e pubblicata in Gazzetta ufficiale quasi alla vigilia dell'esercizio provvisorio (quest'anno, il 30 dicembre, di fatto un giorno prima della sua entrata in vigore).

Una manovra da *40 miliardi*, di cui 25 in deficit. Ne avevamo anticipato, con le circolari nn.72 e 73/2020, alcune misure, che, in sede parlamentare, sono accresciute di numero e hanno poi subito modifiche sostanziali.

Si è confermato, ed anzi aggravato, quello che, già dall'esame del disegno di legge, è balzato agli occhi anche ad osservatori non specialisti della materia: la legge contiene troppi incentivi, troppi bonus, troppe misure localistiche e settoriali a fronte di insufficienti misure per il rilancio della crescita e degli investimenti pubblici e privati, perlopiù in prossimità d'una scadenza decisiva che vede l'Italia impegnata a presentare alla Commissione europea - a fronte dell'impiego delle ingenti risorse assegnate dal *Recovery fund* (209 miliardi, **di cui 82 a fondo perduto e 127 miliardi in prestiti**) - il suo PIANO di riforme e di investimenti che dovrebbero disegnare la sua nuova visione di Paese moderno, "riformato" nella scuola, nelle infrastrutture, nella sanità, nei trasporti, nella divaricazione Nord-Sud, nella pubblica amministrazione, nella giustizia, nel mercato del lavoro, nell'innovazione digitale.

## **Un'occasione unica – dicevamo - per guardare finalmente al futuro.**

Passiamo ad illustrare i contenuti della legge di bilancio 2021, nelle materie riguardanti *lavoro, previdenza e fisco* (per la parte che interessa soprattutto il datore di lavoro quale sostituto d'imposta), **seguendo la sequenza numerica dei commi**, anziché raggruppandoli per argomento, dato lo sparpagliamento, la disseminazione degli articoli dell'originario disegno di legge, ove grosso modo erano composti per materia, in un testo di più di un migliaio di commi (corrispondenti ad altrettanti articoli) e per di più senza una loro rubrica.

Tante cose ci saranno sfuggite, altre abbisogneranno di chiarimenti, o di rettifiche, ma avremo senz'altro l'occasione per ritornare a parlarne, soprattutto alla luce di quanto sarà approfondito nelle circolari esplicative delle amministrazioni competenti.

### **FONDO PER LA RIFORMA FISCALE e per l'ASSEGNO UNIVERSALE PER I FIGLI Commi da 2 a 7**

Al fine di dare attuazione a interventi in materia di ***riforma del sistema fiscale***, viene istituito un FONDO con una dotazione di 8 miliardi di euro per l'anno 2022 e 7 miliardi a decorrere dall'anno 2023.

La riforma fiscale ovviamente poggerà sul pilastro di una legge-delega ed è stata rinviata all'anno 2022.

Una quota del suddetto Fondo viene *destinata all'assegno universale e servizi alla famiglia, attraverso il “Fondo assegno universale e servizi alla famiglia”, già istituito dalla legge di bilancio 2020 (L.27 dicembre 2019, n. 160) e ora ulteriormente incrementato per gli anni 2021 e 2022.*

L'obiettivo finale, che farà sentire i suoi effetti già ***nel 2021 (dal 1° luglio)***, dovrebbe essere quello dell'erogazione alla famiglia, in relazione al numero dei figli, tutelati dalla nascita all'età adulta, di un *assegno strutturale universale che accorpi - è stato scritto - tutti gli attuali benefici e bonus, variabili e occasionali, e talora incerti, e dell'assegnazione di una dote per i servizi all'infanzia.*

Con appositi provvedimenti normativi, si provvederà a dare attuazione agli interventi a valere sulle risorse del Fondo, nel quale dovranno confluire le risorse dedicate all'erogazione dell'assegno di natalità e del Bonus asilo nido.

**CUNEO FISCALE: STABILIZZAZIONE A REGIME DAL 2021**  
**DELL'ULTERIORE DETRAZIONE FISCALE DI LAVORO DIPENDENTE**  
**Commi 8-9**

(cfr. ns. circ. 9/2020)

Con il **D.L. n. 3 del 5 febbraio 2020**, convertito dalla legge 2 aprile 2020, n. 21, sono state introdotte “*Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente*”, attingendo dall'omonimo FONDO istituito dalla legge 160/2019 (art. 1, comma 7).

Con tale decreto, infatti, si è provveduto ad aumentare gli stipendi - per i redditi da 8.174 a 28.000 euro - di 100 euro mensili pari a 1.200 euro annui (600 euro per il periodo 1° luglio – 31 dicembre 2020) con **assorbimento del Bonus Renzi** per la fascia di lavoratori, con redditi da 8.174 a 26.600 euro. Da 28.001 euro di reddito l'aumento decresceva progressivamente fino ad azzerarsi a 40.000 euro. Si è così provveduto, *con effetto 1° luglio 2020*, alla rideterminazione del bonus IRPEF attraverso l'introduzione di una **ulteriore detrazione** dall'imposta lorda.

La legge di bilancio in esame (**comma 8**) ribadisce e **conferma** che, *nelle more di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali*, l'ulteriore detrazione spetta a decorrere dal 1° luglio 2020.

Tale ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, inizialmente riconosciuta su base semestrale (1/7/2020 – 31/12/2020) viene ora confermata e riparametrata su base annua, per il 2021, nella seguente misura:

- a) 1.200 euro**, se il **reddito complessivo non supera i 28.000 euro**;
- b) 960 euro**, *aumentata del prodotto tra 240 euro e l'importo risultante da (35.000 euro - reddito complessivo) / 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro*;

**c)** se il *reddito complessivo* è superiore a 35.000 euro ma non a 40.000 euro, la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.

*La stabilizzazione dell'ulteriore detrazione aveva erroneamente mantenuto invariato l'importo di 600 euro (480+ 120) che si riferiva al semestre 1° luglio -31 dicembre 2020, e non ha, quindi, tenuto conto che, dal 2021, l'importo raddoppiava (1200: 960+240), riferendosi all'intero anno. Di qui il decreto correttivo n. 182 del 31 dicembre 2020.*

Era stato previsto che l'ulteriore detrazione dall'imposta lorda sarebbe stata applicata **limitatamente alle prestazioni rese dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2020**, giacché avrebbe dovuto far seguito una *revisione del sistema delle detrazioni fiscali*.

- Sennonché, non essendo intervenuta la “revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali”, *nelle more* di tale revisione, l'ulteriore detrazione – pari a euro 600 per il periodo 1° luglio – 31 dicembre 2020 (fino ad un reddito complessivo di 28.000 euro), aumentata di 480 euro, fino a decrescere e azzerarsi al raggiungimento della soglia di reddito pari a 40.000 euro - **è stata resa definitiva, sempre con decorrenza 1° luglio 2020** (con la sostituzione del comma 2 dell'articolo 2 del D.L. n 3/ 2020, convertito in legge 21/2020).

In concreto, usando i termini adottati dal legislatore nella *rubrica* dell'articolo 3 della presente legge di bilancio 2021, la “*Stabilizzazione a regime*” dell'ulteriore detrazione di lavoro dipendente si compirà a **decorrenza dal 2021, per gli importi indicati nella pagina precedente alle lettere a), b) e c)**

## **OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE - Commi da 10 a 15**

**Si ritorna all'esonero contributivo al 100%.**

Si tratta dell'esonero contributivo triennale reso “strutturale” dal 1° gennaio 2018 dalla legge di bilancio 27 dicembre 2017, n. 205 (art.1, commi 100-105 e 107), introdotto dal *Governo Renzi con decorrenza 1.1.2015 con legge 190/2014*, poi successivamente prorogato e divenuto biennale, ma riconosciuto al 50%.

**Dal 1° gennaio 2021**, al fine di promuovere “l’occupazione giovanile stabile”, l’esonero triennale suddetto, tuttora operante, sia pure al 50%, sarà così disciplinato:

- Per le nuove **assunzioni a tempo indeterminato** di soggetti che alla data della prima assunzione incentivata **non abbiano compiuto il 36° anno di età** (cioè giovani di 35 anni e 364 giorni), **effettuate nel biennio 2021-2022**,
- nonché per le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nello stesso periodo,
- **l’esonero contributivo ritorna ad essere totale (100%)**,
- nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro** su base annua,
- **per un periodo massimo di 36 mesi**. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Per quanto noto, l’esonero si riferisce ai *contributi previdenziali e assistenziali* (31,58%) a carico dei **datori di lavoro privati**, con esclusione dei premi e contributi INAIL. Non risulta alcuna preclusione per le assunzioni incentivate con **contratto a tempo parziale**.

Come chiarito dall’INPS, con circolare n. 57/2016, l’esonero riguarda soltanto i contributi a carico del datore di lavoro di natura previdenziale, sicché non saranno oggetto di esonero, oltre ai premi e contributi INAIL, i contributi al Fondo per l’erogazione del TFR, i contributi CIGO e CIGS, i contributi di solidarietà, ecc.

Lo sgravio al SUD. L’esonero di cui sopra, ferme restando le condizioni ivi previste, **scatta entro limite di 6000 euro (anziché 8060)** ed è riconosciuto per un **periodo massimo di 48 mesi** ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: *Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna*.

## Quando l'esonero non spetta

L'esonero contributivo in questione NON spetta:

- ai datori di lavoro che abbiano proceduto **nei sei mesi precedenti l'assunzione** a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva,
- **ma neppure ai datori di lavoro che procedano a detti licenziamenti nei nove mesi successivi all'assunzione** (questa è una novità rispetto alla legge 205/2017, art.104);
- ai datori di lavoro che **violano i principi generali di fruizione degli incentivi** di cui all'articolo 31 del d.lgs.150/2015 nonché le condizioni generali dettate dalla legge 296/2006 (art.1, comma 1175: rispetto delle leggi in materia di lavoro e legislazione sociale e dei contratti collettivi).

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

L'**efficacia** delle presenti disposizioni sull'esonero è **subordinata**, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'**autorizzazione della Commissione europea**.

### Campo di applicazione

L'esonero in parola riguarda i **datori di lavoro privati**.

- **NON si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato** (che hanno una loro contribuzione specifica agevolata). Presumiamo che non rientrino nell'esonero, in quanto non stabili, neppure i rapporti di lavoro a chiamata o intermittente anche a tempo indeterminato (cfr. circ. INPS 17/2015). *Dovrebbero rientrare nel campo di applicazione della normativa in questione, come avvenuto in passato, la somministrazione di*

*lavoro a tempo indeterminato e le assunzioni degli operai agricoli a tempo indeterminato.*

- ***NON rientrano nel campo di applicazione dell'esonero i datori di lavoro pubblici***, identificati dal D.lgs. 165/2001, art. 1, comma 2, come segue: tutte le amministrazioni dello Stato (compresi istituti, scuole ed istituzioni educative), le aziende e le amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province e i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, tutti gli enti pubblici *non economici* nazionali, regionali, locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del SSN. *Dovrebbero, invece, rientrarvi gli enti pubblici economici.*

*Inseriamo nella presente circolare ANCHE le seguenti misure delle quali era già stato previsto da precedenti provvedimenti l'operatività anche per il 2021.*

- **ESONERO CONTRIBUTIVO PER STUDENTI EX ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**

**Le risorse destinate agli sgravi contributivi per le assunzioni di studenti ex stagisti o ex apprendisti di cui parleremo in appresso sono state incrementate per finanziare il 2021 e anche il 2022.**

Ricordiamo che la medesima legge di bilancio 2018 (Legge 205/2017, comma 108), nell'ambito della normativa finalizzata alla promozione dell' "*occupazione giovanile stabile*" ha introdotto, con effetto dal 1° gennaio 2018, un **esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di **3.000 euro su base annua**, per un periodo di **36 mesi**, a favore dei datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, anche a tempo parziale, **studenti fino a 30 anni di età (fino al 2020 erano 35)** che, presso il medesimo datore di lavoro, che ora vuole assumerli, abbiano svolto:

- in qualità di **ex stagisti**, percorsi di alternanza scuola-lavoro per **almeno il 30% delle ore** di alternanza previste nei vari percorsi della scuola, anche tecnico professionale,
- in qualità di **ex apprendisti**, periodi di apprendistato di 1° livello (o livello "A") o addirittura di apprendistato di alta formazione (3° livello o livello "C"), escluso, quindi, l'apprendistato professionalizzante (2° livello o livello "B"),

*sempreché l'assunzione sia effettuata entro i 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio (diploma o laurea).*

E' stato pure incrementato il “Fondo per l’istruzione e la formazione tecnica superiore” per consentire agli ITS di aumentare e qualificare la propria offerta.

- **BONUS OCCUPAZIONALE PER GIOVANI ECCELLENZE**

*Cfr. ns. circolare n. 1/2020*

Non ci risulta che sia stata inserita nella legge di bilancio 2021 apposita norma chiarificatrice della confusione che si è creata attorno all’applicazione di questa misura introdotta dalla legge di bilancio 2019 (L. 145/2018, commi da 706 a 717), **in vigore dal 1.1.2019**, ma fino ad oggi sostanzialmente inattuata per questioni interpretative della normativa.

E ciò nonostante la legge di bilancio 2020 (L. 160/2019, comma 11) avesse stabilito che, al fine di ottenere l’esonero, “dal 1° gennaio 2020 si applicano le procedure, le modalità e i controlli previsti per l’esonero contributivo di cui alla legge 205/2017, commi da 100 a 108 e da 113 a 115” (la ben nota legge sull’ “Occupazione giovanile stabile”). La norma proseguiva incaricando l’INPS di acquisire, in modalità telematica, dal Ministero dell’istruzione, dall’università e della ricerca, le informazioni relative ai titoli di studio e alle votazioni ottenute.

Sembrava che, a questo punto, tutto fosse chiaro e la situazione si sbloccasse. Sennonché l’INPS non ha mai emanato fino ad oggi alcuna circolare esplicativa, che ora si ha il diritto di avere.

-

l’incentivo (il c.d. **BONUS ECCELLENZE**) è stato previsto a favore dei *datori di lavoro privati* che assumono *a tempo indeterminato* soggetti titolari di laurea magistrale o di dottorato di ricerca ed aventi determinati requisiti.

Ricordiamo che la legge istitutiva più sopra richiamata dispone che

- I datori di lavoro privati i quali assumono, con contratto di lavoro subordinato *a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, laureati (laurea magistrale) o dottori di ricerca* in possesso dei requisiti previsti dal comma 707 della legge citata (più avanti indicati), possono fruire di un incentivo, sotto forma di *esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro* (esclusi i premi e i contributi INAIL), per un *periodo massimo di 12 mesi* decorrenti dalla data di assunzione, *nel limite di 8000 euro annui per ogni assunzione effettuata* (fermo restando che, per le assunzioni part time, tale limite massimo è proporzionalmente ridotto).

I *requisiti* dei soggetti portatori dell’incentivo sono i seguenti:

a) possesso di **laurea magistrale**, *ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019* con una **votazione pari a 110 e lode** e con una *media ponderata di almeno 108/110*,



entro la durata legale del corso di studi, prima del compimento del 30° anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute, ad eccezione delle università telematiche;  
b) possesso di **dottorato di ricerca**, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019, prima del compimento del 34° anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute, ad eccezione delle università telematiche.

Resta fermo, quale condizione di applicabilità dell’esonero contributivo, il **rispetto**:

- dei **principi generali di fruizione degli incentivi**, previsti dall'articolo 31, del decreto legislativo n. 150/2015,
- **dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006**, che subordina il riconoscimento del beneficio all'*assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*
- delle norme dell'Unione europea in materia di aiuti "**DE MINIMIS**", sapendo che l'importo massimo di aiuti di Stato ottenibili da una impresa non può superare, nell'arco di 3 esercizi finanziari: 200.000 euro; 100.000 euro per le imprese di trasporti; 30.000 euro per le imprese del settore della pesca; 20.000 euro per le imprese del settore della produzione primaria di prodotti agricoli; 500.000 euro per le imprese che forniscono servizi di interesse economico generale.

**ASSUNZIONI DONNE: ESONERO CONTRIBUTIVO AL 100%**  
**Commi da 16 a 19**

Nel **biennio 2021-2022, in via sperimentale**,

- per le **assunzioni di tutte le donne lavoratrici, di qualsiasi età, ovunque residenti, effettuate nel biennio 2021-2022**, sia a tempo indeterminato, comprese le trasformazioni, che a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, giacché la legge usa il termine *omnicomprensivo* di “assunzioni”,
- viene riconosciuto l'**esonero contributivo nella misura del 100%** (anziché del 50%), nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**,

- per la durata di: a) **18 mesi** in caso di *assunzione a tempo indeterminato* e nelle *trasformazioni* dei contratti a termine (nel qual ultimo caso i 18 mesi decorreranno dalla data di assunzione a tempo determinato); b) **12 mesi** in caso di *assunzione a termine*.

### **NOTA**

E' da chiarire – a nostro avviso - giacché la norma fa riferimento alla legge 92/2012 – se resta fermo il requisito della **privazione di impiego da almeno 24 mesi** (o da almeno 6 se residenti nelle aree svantaggiate di cui al regolamento CE n. 800/2008).

### ❖ Riferimento normativo

Si tratta dell'esonero contributivo (esonero dai contributi previdenziali e premi INAIL a carico del datore di lavoro), di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della **legge n.92/2012** (legge FORNERO), tuttora vigente, introdotto allora nella misura del 50%, per le seguenti assunzioni a tempo indeterminato (comprese le trasformazioni) e a tempo determinato:

- uomini o donne *con almeno 50 anni di età* e “disoccupati da oltre 12 mesi”;
- *donne di qualsiasi età*, ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi”.
- *donne di qualsiasi età*, residenti in aree svantaggiate e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi”;
- *donne di qualsiasi età*, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (uomo-donna) superiore al 25% della media di tutti i settori e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi”.

(Cfr. circolare INPS n. 111/2013, [messaggio 29 luglio 2013, n. 12212](#) ; [messaggio 29 luglio 2014, n. 6319](#) ).

### ❖ Condizione a cui è subordinato l'esonero

Viene, però, prevista la condizione che le assunzioni debbano comportare un **incremento occupazionale netto** dei dipendenti del datore di lavoro rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

L'incremento occupazionale netto viene 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**.

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.

L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

### ❖ Autorizzazione della Commissione europea.

Il beneficio in questione è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea Cn (2020) 1863 FINAL, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. **L'efficacia delle disposizioni** del presente articolo è **subordinata**, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea**.

Alla copertura degli oneri si provvederà con le risorse del Programma *Next Generation EU*.

**FONDO PER L'ESONERO DAL PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI  
DOVUTI DAI LAVORATORI AUTONOMI E DAI PROFESSIONISTI****Commi 20-21-22**

Per ridurre gli effetti negativi derivanti dall'emergenza COVID-19, viene istituito il **Fondo per l'esonero** - parziale - dai **contributi previdenziali** (ad esclusione dei premi all'INAIL) dovuti:

- dai **lavoratori autonomi** iscritti alle **gestioni previdenziali dell'INPS (commercianti e artigiani)** e dai **professionisti, anche ordinistici**, iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza (Casse di previdenza privatizzate, ex d.lgs. 509/1994 e d.lgs.103/1996), 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.

Uno o più decreti interministeriali (Lavoro e Finanze), da adottare entro febbraio 2021 (60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2021) definirà i criteri e le modalità per il riconoscimento del predetto esonero.

**RIENTRO AL LAVORO DELLE MADRI LAVORATRICI****Commi 23-24**

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. Un decreto interministeriale definirà le modalità di attribuzione delle suddette risorse.

**SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ - comma 25**

*Vedi Congedo di paternità, commi 363-364*

**INTERVENTI PER IL SOSTEGNO AI GENITORI PER MORTE DEL FIGLIO Co. 26**

Il Fondo di cui al D.L.223/2006 (art.19, comma 1) e successive modificazioni, viene incrementato, per l'anno 2021, di 500.000 euro, da destinare al "*finanziamento delle associazioni che svolgono attività di assistenza psicologica o psicosociologica a*

*favore dei genitori che subiscono gravi disagi sociali e psicologici in conseguenza della morte del figlio”.*

## **ESONERI CONTRIBUTIVI (in agricoltura e nello sport dilettantistico)**

**Commi 33- 34- 35-36-37**

- PROROGA ESONERO CONTRIBUTIVO IN AGRICOLTURA

La legge di bilancio 2020 (L.160/2019) prevede il riconoscimento *ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali*, con età inferiore a 40 anni, per un periodo massimo di 24 mesi, *l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo presso l'AGO-INPS* (assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti), con riferimento alle **nuove iscrizioni** nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020.

- Ebbene, la legge di bilancio 2021 **proroga detto termine al 31 dicembre 2021.**

Resta la norma per cui l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

- ESONERO CONTRIBUTIVO NEL SETTORE SPORTIVO DILETTANTISTICO

Al fine di garantire la sostenibilità della  *riforma del lavoro sportivo* in fase di prima applicazione, viene istituito un  **apposito fondo** con dotazioni per il  **biennio 2021/2022** per  **finanziare l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali**, con  *esclusione dei premi INAIL*, relativamente ai  *rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara, da parte delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche.*

Detto esonero è *cumulabile con altri esoneri* o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

- **SOSPENSIONE VERSAMENTI TRIBUTARI E CONTRIBUTIVI NELLO SPORT**

➤ *La norma sospende*, sempre per le federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche:

- i versamenti delle *ritenute alla fonte*, che tali soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021;
- gli adempimenti e versamenti dei *contributi previdenziali e assistenziali* e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021;
- *versamenti IVA* in scadenza nei mesi di gennaio e febbraio 2021;
- *i versamenti delle imposte sui redditi* in scadenza dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in una unica soluzione **entro il 30 maggio 2021** o mediante **rateizzazione** fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021. I versamenti relativi ai mesi di dicembre 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 di detti mesi (comma 2).

## **ESONERO CONTRIBUTIVO NEL LAVORO SPORTIVO FEMMINILE**

Inseriamo anche, con l'occasione, un cenno alla normativa disciplinante l'**esonero contributivo nel lavoro sportivo** femminile già disciplinato dalla *legge di bilancio 2020* e dalla stessa prorogato **per gli anni 2020, 2021 e 2022**.

*Rif.ns.circ.1/2020*

Al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo (legge n. 91/1981),

- la *legge di bilancio 2020* riconosce alle *società sportive femminili*, le quali stipulino con le *atlete contratti di lavoro sportivo*, ossia *contratti di lavoro subordinato sportivo*,
- *l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali*, con esclusione dei premi INAIL,
- *entro il limite massimo di 8.000 euro su base annua.*

**INCENTIVI FISCALI PER IL RIENTRO IN ITALIA DEI LAVORATORI ALTAMENTE QUALIFICATI - Comma 50**

*Premessa.*

Il **decreto-legge n. 34 del 2019** (articolo 5 – “Rientro dei cervelli”) aveva modificato l’**art. 16 del d.lgs. n.147/2015** riguardante i lavoratori IMPATRIATI, il cui regime fiscale agevolato è stato previsto “al fine di incentivare il trasferimento in Italia di soggetti con alte qualificazioni e specializzazioni e favorire così lo sviluppo tecnologico, scientifico e culturale del Paese”. E quel decreto legge aveva pure apportato modifiche al regime fiscale dei “*docenti e ricercatori residenti all'estero*” (art.44, D.L 78/2010).

Si tratta (*cf. ns. circolare n. 31/2019*) di un regime temporaneo di tassazione agevolata, **vigente dal 2015**, riconosciuto al lavoratore che *trasferisce la residenza in Italia* e che:

- *non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta precedenti il trasferimento* e si impegni a risiedervi *per almeno due anni*;
- l'attività lavorativa sia svolta prevalentemente nel territorio italiano.

Ove sussistano tali condizioni, nel periodo d'imposta in cui la residenza viene trasferita e nei 4 successivi (cioè **per 5 periodi di imposta**) il **reddito** di lavoro dipendente (o a esso assimilato) e di lavoro autonomo **prodotto in Italia** *concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30% del suo ammontare* (ovvero al 10% se la residenza del contribuente è stata fissata in una

delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia). Fino al 31 dicembre 2019, la tassazione del reddito prodotto era al 50%.

Il regime fiscale agevolato viene esteso per **altri 5 periodi d'imposta** ai lavoratori con almeno un figlio minorenni o a carico e a quelli che diventano proprietari di almeno un'unità immobiliare residenziale in Italia dopo il trasferimento o nei 12 mesi precedenti. Per il periodo di prolungamento del beneficio, i redditi agevolati concorrono alla formazione dell'imponibile per il 50% del loro ammontare ovvero per il 10% in caso di lavoratori con almeno tre figli minorenni o a carico.

Il trattamento agevolato spetta anche per i **redditi d'impresa** prodotti dai lavoratori IMPATRIATI che avviano l'attività in Italia a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019.

*Si consulti, per i chiarimenti forniti, la circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020 dell'Agenzia delle Entrate.*

Per gli sportivi professionisti resta la norma per cui reddito imponibile è sempre fissato nella misura del 50%.

Ora, il comma 50 della legge di bilancio 2021, modificando l'art.5 del D.L. 34/2019 (inserendovi, dopo il comma 2, i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater), consente di usufruire dell'**allungamento temporale del regime fiscale agevolato dei lavoratori IMPATRIATI** anche ai soggetti **altamente qualificati** che hanno **trasferito la residenza in Italia prima dell'anno 2020** e che, alla data del 31 dicembre 2019, risultano beneficiari del regime di favore ordinario previsto dall'articolo 16 del d.lgs. n. 147/2015.

Il fine è quello di rimuovere una situazione che penalizzava tali lavoratori rispetto ai soggetti rientrati in Italia a partire dal 2020, e che rischiava quindi di innescare un nuovo esodo di capitale umano giovane e altamente qualificato.

Viene, quindi, loro consentito, come si è detto, di usufruire dell'**allungamento temporale del regime fiscale agevolato** dei cd. **LAVORATORI IMPATRIATI, estendendo per altri cinque periodi d'imposta l'operatività del predetto regime di favore**, alle condizioni di legge, previo **versamento** di:

- a) un importo pari al **10% dei redditi agevolati** e relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, *se il soggetto al momento*



*dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affido preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero lo diventi entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito, senza l'applicazione di sanzioni.*

L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà;

- b)** un importo pari al **5% dei redditi agevolati**, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno tre figli minorenni, anche in affido preadottivo e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero lo diventi entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione di cui al presente comma, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni.

L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

Le modalità di esercizio dell'opzione saranno definite tramite **provvedimento dell'Agenzia delle entrate** da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge (**e cioè entro il 2 marzo 2021**).

Le norme introdotte non si applicano agli sportivi professionisti.

**RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PRODUTTIVA DELLE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA - Commi 80-81**

*Vedi più avanti commi 285-289*

Due commi relativi al **finanziamento degli interventi** di cui al *D.L. 120/1989*, **destinati alla riconversione e alla riqualificazione produttiva delle aree di crisi industriale complessa** e ripartizione delle risorse con Decreto del Ministro dello sviluppo economico.

**FONDO IMPRESA FEMMINILE** *Commi da 97 a 102*

Al fine di promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditoria femminile, viene istituito il "**FONDO a sostegno dell'impresa femminile**" con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.

**FONDO PER LE PMI CREATIVE** *Commi da 109 a 113*

Al fine promuovere nuova imprenditorialità e lo sviluppo di imprese del settore creativo, mediante contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati, viene istituito il "**FONDO per le piccole e medie imprese creative**" con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.

**PROVVEDIMENTI PER IL SUD** *+Commi da 161 a 172***DECONTRIBUZIONE SUD** - *Commi 161-169*

➤ L'**esonero contributivo parziale**, già previsto dalla legge 104/2020 in favore dei datori di lavoro del settore privato che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, **viene esteso al periodo 2021-2029**, e viene modulato nelle seguenti misure:

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

Per il periodo **1° gennaio 2021-30 giugno 2021**, la misura è concessa in conformità al "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020), e successive modificazioni, mentre per il periodo successivo (**1° luglio 2021-31 dicembre 2029**) l'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

**RESTO AL SUD** - *Comma 170*

*La presente legge di bilancio interviene sulla disciplina della misura agevolativa denominata “Resto al Sud”, introdotta dall'articolo 1 del D.L. n. 91/2017, per promuovere la costituzione di nuove imprese da parte di giovani imprenditori – tra i 18 ed i 45 anni - nelle regioni del Mezzogiorno: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.*

- L'articolo in esame prevede di estendere la platea dei beneficiari della misura **elevando da 45 a 55 anni la loro età massima.**

### **PROROGA CREDITI DI IMPOSTA - Commi 171-172**

- Il **credito d'imposta per gli investimenti al Sud**, previsto dall'articolo 1 della legge 208/2015, viene *prorogato al 31 dicembre 2022.*
- Un **nuovo credito di imposta** viene previsto per le regioni *Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia*, finalizzato ad incentivare lo sviluppo tecnologico dei processi produttivi e gli investimenti in **ricerca e sviluppo** delle imprese operanti nelle suddette zone. Detto credito è pari al: a) 25% per le grandi imprese (organico: almeno 250 addetti; fatturato: almeno 50 milioni); b) 35% per le medie imprese (organico: almeno 50 addetti; fatturato: almeno 10 milioni); c) 45% per le piccole imprese (organico: meno di 50 addetti; fatturato: non superiore a 10 milioni).

### **FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE - Comma 275**

Il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui alla legge 28 gennaio 2009, n. 2, viene incrementato per gli anni 2021 e 2022.

### **FONDO PER LA PARITA' SALARIALE DI GENERE - Commi 276-277**

Viene istituito 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 sui luoghi di lavoro (comma 1).

Si demanda a un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, l'individuazione delle modalità di attuazione della norma (comma 2).

### **C.I.G.S. PER CESSAZIONE ATTIVITA - Comma 278**

- Viene **prorogato per gli anni 2021 e 2022, e per un periodo massimo complessivo di 12 mesi**, il trattamento di Cassa integrazione straordinaria (CIGS), **per la causale di “crisi aziendale” “nei casi di cessazione dell’attività produttiva dell’azienda”** (ex art. 44 del D.L. 28 settembre 2018, n. 109, c.d. **decreto Genova**, convertito con modificazioni dalla legge 16 novembre 2018, n. 130).

Per comprendere meglio l'origine della proroga, giova riassumere brevemente la normativa.

Nell'ambito di una *razionalizzazione* (ridimensionamento) della disciplina di accesso agli ammortizzatori sociali, con la riforma del JOBS ACT (d.lgs. n. 148/2015, artt.4 e 22) si è intervenuti anche sull'utilizzo della Cassa integrazione straordinaria (CIGS) che, **dal 1° gennaio 2016**, può essere concessa nei casi in cui *la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle CAUSALI*, peraltro non nuove (cfr. ns. circ. 6/2017-1<sup>a</sup> parte e n. 39/2018):

- *riorganizzazione aziendale* (che assorbe e ricomprende le causali di *ristrutturazione e conversione aziendale* di cui alla legge 223/91) e
- *crisi aziendale*, che comprende **anche la cessazione di attività**.

(Ricordiamo, per completezza, che a queste due causali si è aggiunta una 3<sup>a</sup>: il ricorso al *contratto di solidarietà*, uscito anch'esso di scena come fattispecie autonoma e assunto a causale di intervento della CIGS).

*Prima della riforma, era automatico il ricorso alla CIGS per cessazione di attività.*

Ora, con detta riforma, introdotta, come si è detto, a decorrere dal 1° gennaio 2016, **la CIGS non può più essere concessa nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.**

Per mitigare gli effetti immediati della riforma, era stato, tuttavia, previsto, per ciascuno degli anni 2016 -2017-2018, la possibilità di autorizzare, **previo accordo stipulato in sede governativa**, un *ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria* per una certa durata (ogni anno decrescente), qualora al termine del

programma di crisi aziendale, l'impresa avesse cessato l'attività produttiva, **ma “con concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento dei posti di lavoro”**, secondo le disposizioni del decreto del Ministro del lavoro del 25 marzo 2016, n. 95075, oppure dinanzi alla possibilità di realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo.

Successivamente, ad opera del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109 (art.44), la deroga (CIGS per un massimo di 12 mesi) è stata estesa **al periodo 29 settembre 2018 - 31 dicembre 2020**, sempre nei casi di **crisi aziendale in cui “l'azienda abbia cessato l'attività produttiva o assuma la decisione di cessarla”**, e alla medesima condizione: **“qualora sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività medesima con il riassorbimento del personale”**.

*Ed ecco arrivati, con la legge di bilancio 2021, alla ennesima proroga che, come sopra specificato, si estende agli anni 2021 e 2022.*

Ricordiamo, infine, che, sempre dall' 1.1.2016, nel caso di *procedure concorsuali*, la CIGS potrà essere concessa (naturalmente, nell'ambito delle causali più sopra previste) soltanto nel caso in cui l'azienda sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa o con prospettive di ripresa dell'attività produttiva (già la legge FORNERO n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro – cfr. ns. circ. 27/2012- abrogando il comma 3 dell'articolo 3 della legge 223/91, aveva posto fine, con effetto dall' 1.1.2016, all'automatico ricorso alla CIGS nelle imprese sottoposte a procedure concorsuali).

### **RINNOVO-PROROGA CONTRATTI A TERMINE - Comma 279**

In conseguenza del perdurare dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, la norma di cui all'art.93, **comma 1**, del D.L. 34/2020 (Decreto Rilancio), convertito, con modificazioni, dalla legge 77/2020, è stata ancora una volta aggiornata, per cui (cfr., da ultimo, ns. circ. n. 67/2020):

- in deroga all'articolo 21 del d.lgs.81/2015, *ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi*,
- è possibile rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per un *periodo massimo di 12 mesi e una sola volta*,
- **fino al 31 marzo 2021** (anziché fino al 31 dicembre 2020),

- **anche in assenza della causale** e altre condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del sunnominato d.lgs.81/2015.

Più precisamente (v. *Nota n. 713 del 16 settembre 2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, INL*):

- “rinnovo o proroga consentiti per un *periodo massimo di 12 mesi*” significa che la scadenza della nuova proroga o del rinnovo può varcare il termine del 31 marzo 2021, purché il contratto *venga sottoscritto entro tale data*;
- per “*una sola volta*” significa: “a prescindere” dal fatto che si ricorra alla proroga o al rinnovo.

Ancora, sempre in *deroga a quanto prescritto dal citato articolo 21 del d.lgs.81/2015*:

- sarà possibile, raggiunto il numero massimo di *proroghe*, ricorrere ad una ulteriore proroga ACAUSALE per un periodo massimo di 12 mesi;
- sarà anche possibile procedere ad un rinnovo ACAUSALE senza dover attendere la scadenza del *periodo cuscinetto* (il c.d. *stop and go* di 10 o 20 giorni a seconda che si tratti di contratti di durata iniziale fino a 6 mesi o superiore ai 6 mesi), sempre, però, nel rispetto della durata massima di 24 mesi.

## **MISURE DI SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Commi da 280 a 284**

- **PER I LAVORATORI DEI CALL CENTER** (*Comma 280*)

A valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione di cui alla legge 2/2019 (art.18, comma 1), rifinanziato, le previste misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti dalle *imprese del settore dei call center*, di cui all'articolo 44,

comma 7, del d.lgs. n.148/2015, **sono prorogate per l'anno 2021** nel limite della spesa stanziata.

Il sostegno del reddito di detti lavoratori, a seguito di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19, consiste nel riconoscimento di un'indennità pari al trattamento massimo di *integrazione salariale straordinaria, per la durata di 12 mesi* (art. 1 del Decreto interministeriale n. 22763/2015 - circolare INPS 21/2020).

**- PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESA ADIBITA ALLA PESCA MARITTIMA (Commi 282-283)**

*Finanziamento indennità per fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio*

A valere sul Fondo sociale per l'occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a) della legge n. 2/2009, viene rifinanziata *l'indennità onnicomprensiva, pari a 30 euro giornaliera per l'anno 2021*, per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo sia obbligatorio che non obbligatorio.

**- PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE CONFISCATE O SEQUESTRATE**

*Comma 284*

A valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), della legge n.2/2009, il **trattamento** di seguito indicato è **prorogato per gli anni 2021, 2022 e 2023**, alle medesime condizioni, per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio nel limite di spesa di euro 1.000.000 per ciascuna annualità.

Tale trattamento è previsto dall'articolo 1 della legge 72/2018, la quale prevede che - quando non sia possibile il ricorso ai trattamenti di cassa integrazione o assegno ordinario di cui al d.lgs.148/2015, per superamento dei limiti soggettivi e oggettivi ivi previsti, ai lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, *dipendenti da aziende sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria per le quali è stato approvato il programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività* - il Ministero del lavoro conceda, nel rispetto dello specifico limite di spesa, su richiesta dell'amministratore giudiziario, uno **specifico trattamento di sostegno al reddito, pari al trattamento di CIGS, per la durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio.**

## **C.I.G. DA PARTE DELLE REGIONI PER CRISI AZIENDALI INCARDINATE C/O IL MISE O LE REGIONI - Commi 286-287- 288**

Al fine dell'attuazione dei *piani di nuova industrializzazione*, di *recupero* o di *tenuta occupazionale* relativi a

- **crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico** o delle Regioni,
- le REGIONI stesse possono concedere, **nell'anno 2021**,
- **ulteriori periodi di cassa integrazione in deroga** nel limite della **durata massima di 12 mesi, anche non continuativi**,
- *previa verifica della disponibilità finanziaria dell'INPS.*

## **TRATTAMENTI CIGS PER LE IMPRESE STRATEGICHE Commi 285 – 289 - 290**

Comma 285 - *Trattamenti di CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica (cfr. ns. circolare n. 2/2018).*

- **La disposizione, di cui all'articolo 22-bis del d.lgs.148/2015, è prorogata per gli anni 2021 e 2022**,  
a valere, per quanto riguarda gli oneri, sul *Fondo sociale per occupazione e formazione* di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a) della legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Per comprendere di che si tratta, ricordiamo che l'anzidetto art.22-bis riguarda la "*Proroga del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per riorganizzazione o crisi aziendale*", ed è stato inserito nel d.lgs.148/2015 (JOBS ACT) ad opera della legge di bilancio 2018 (legge 205/2017, comma 133).

In particolare, ai sensi dell'art. 22-bis, da noi illustrato con ns. circolare più sopra richiamata, **alle aziende con organico superiore a 100 unità lavorative e con rilevanza economica strategica anche a livello regionale, che presentino considerevoli criticità occupazionali (esuberanti significativi) - previo accordo**



**sindacale in sede governativa presso il Ministero del Lavoro con la presenza della regione interessata - può essere concesso, per i lavoratori in CIGS per riorganizzazione e crisi aziendale, e per gli anni 2018 e 2019, un ulteriore periodo dell'integrazione salariale straordinaria:**

**- sino al limite massimo di 12 mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale, di cui all'art.21, comma 2, sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata dei 24 mesi, ovvero siano presenti piani di recupero occupazionale non attuabili nel medesimo limite temporale;**

**-sino al limite massimo di 6 mesi, qualora il piano di risanamento per crisi aziendale di cui all'art.21, comma 3, presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di 12 mesi.**

**La legge di bilancio 2020 (legge 160/2019) ha provveduto a coprire l'anno 2020.**

**Ora la legge di bilancio 2021, come accennato all'inizio, ha provveduto all'ulteriore proroga della disposizione contenuta nell'art. 22-bis del d.lgs.148/2015, e sopra illustrata, per gli anni 2021 e 2022.**

Comma 289 - Piani di recupero occupazionale

Per il completamento del piano occupazionale di cui all' art.44, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148, sono state stanziati ulteriori risorse a valere, per quanto riguarda gli oneri, sull'anzidetto Fondo sociale per occupazione e formazione.

L'intervento interessa anche le **aree di crisi industriale complessa** (di cui all'art.27, L. 134/2012), soggette a recessione economica e perdita occupazione di rilevanza nazionale, come tali riconosciute dal Ministero per lo sviluppo economico, in relazione alla *crisi di una o più imprese medio-grandi* o alla *crisi di uno specifico settore industriale*.

Alle imprese che operano in tali aree, che **cessano il programma di CIGS** (ex art. 21, d.lgs.148/2015), può essere concesso, tramite le regioni, **per l'anno 2021, un ulteriore intervento di CIGS fino al limite massimo di 12 mesi** e, comunque in deroga ai limiti di durata massima, previo accordo presso il Ministero del Lavoro e previa presentazione di un piano di recupero occupazionale con specifici percorsi

di politiche attive per la rioccupazione dei lavoratori (cfr. più sopra, commi 286/288).

### Commi 290 - Sostegno reddito lavoratori aree di crisi complessa

Al fine di assicurare la prosecuzione degli interventi di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa individuate dalle regioni per l'anno 2020 e non autorizzate per mancanza di copertura finanziaria è istituito un Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa per l'anno 2021.

Con decreto dei Ministri del lavoro e delle Finanze da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri e le modalità di riparto tra le regioni delle risorse di cui al predetto Fondo.

### **LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI - Commi 292-296**

La disposizione autorizza le Amministrazioni pubbliche, utilizzatrici di lavoratori socialmente utili, di assumere a tempo indeterminato i predetti lavoratori da inquadrare nei profili professionali che non richiedono il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, ma l'esperienza effettivamente maturata anche precedentemente in altre attività o con altri contratti presso la P.A. Non ci dilunghiamo sui requisiti richiesti.

Viene pure istituito il “Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa.”

### **NUOVI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

#### **Commi da 299 a 305**

Ai datori di lavoro, ad esclusione del settore agricolo, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, sono concesse **ulteriori 12 settimane** di cassa integrazione ordinaria, assegno

ordinario e cassa integrazione in deroga, *gratuite per le imprese, indipendentemente dalla contrazione del fatturato, che **devono essere collocate:***

- nel **periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021**, per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria (CIGO) e
- nel **periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021** per i trattamenti di Assegno ordinario (FIS) e di Cassa integrazione in deroga (CIGD)

*A differenza di quanto avvenuto con i decreti 104/2020 e 137/2020, nel disegno di legge in esame non viene fatto alcun riferimento all'eventuale applicazione del contributo addizionale.*

Con riferimento al periodo suddetto, le predette 12 settimane costituiscono la **durata massima** che può essere richiesta dal datore di lavoro con causale COVID-19.

I *periodi di integrazione* precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137/2020, *collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle predette 12 settimane.*

I benefici sono 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 presente legge.

## TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE ALL'INPS

Le domande di accesso ai trattamenti 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 di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, e cioè entro il 28 febbraio 2021.*

## PAGAMENTO DIRETTO DA PARTE DELL'INPS

Viene confermato che, in caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere all'Istituto il MOD. SR 41 relativo alle 12 settimane di trattamento (con tutti i dati richiesti) *entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.*

*In fase di prima applicazione, i termini in questione sono spostati al 30° giorno successivo all'entrata in vigore della presente legge (e, dunque, al 31 gennaio 2021 giacché la legge è in vigore dal 1° gennaio 2021), se tale ultima data è posteriore a quella fissata dalla regola ordinaria.*

Viene pure confermata la norma secondo cui, trascorsi inutilmente i termini per la trasmissione del MOD SR41, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

I trattamenti di cui sopra sono concessi nel limite massimo della spesa stanziata. L'INPS provvede al monitoraggio di tali limiti. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

### **CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE OPERAI AGRICOLI (C.D. CISOA)**

Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA, ex art.19, comma 3-bis, del D.L. n. 18/2020) richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, viene concesso,

- per una ***durata massima di 90 giorni***, nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 (in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, *ex lege* n. 457/1972, art.8).

**La domanda** di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività.

**I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati** ai sensi dell'articolo 1, comma 8, del D.L. n. 104/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020 **sono imputati ai novanta giorni** di cui sopra.

In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge.

I medesimi periodi di integrazione autorizzati sono computati ai fini del raggiungimento del *requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro* previsto dal citato articolo 8 della legge n. 457/72.

I trattamenti di cui sopra sono concessi nel limite massimo della spesa stanziata. L'INPS provvede al monitoraggio di tali limiti. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

## **ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO AL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIAL *Commi 306-307-308***

Come il “Decreto Agosto” n. 104/2020, art. 3 (*cf. ns. circ. 54/2020*),

- ha previsto, a favore dei datori di lavoro privati (escluso il settore agricolo) - che non richiedono i trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIGD, ma li hanno utilizzati a maggio e giugno - il riconoscimento di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, esclusi i premi INAIL, *per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili, entro il 31 dicembre 2020*, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei predetti mesi di maggio e giugno 2020. Mentre fruiscono dello sgravio, le imprese non potranno licenziare;

come anche il “Decreto Ristori” n. 137/2020, art. 12, comma 14 (*cf. ns. circ. 63/2020*),

- ha reintrodotto un’analoga norma, con cui ugualmente viene data alle imprese la possibilità di scegliere - *in alternativa alla fruizione delle ulteriori 6 settimane di ammortizzatori sociali* - il beneficio di un ulteriore esonero contributivo per un periodo massimo di 4 settimane fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,

Così ora la legge di bilancio 2021 introduce la medesima alternativa, disponendo quanto segue.

- Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale** (CIGO, Assegno ordinario, cassa integrazione in deroga)
- ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche,

- **viene riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi** previdenziali a loro carico di cui *all'articolo 3, del D.L. n. 104/2020*, per un **ulteriore periodo massimo di 8 settimane**,
- **fruibili entro il 31 marzo 2021**, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, *con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL*, riparametrato e applicato su base mensile.

I datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del D.L. n. 137/2020, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro, che abbia beneficiato del predetto esonero, deve rispettare i divieti di licenziamento individuale e di apertura delle procedure di licenziamento di cui all'art. 14 del presente decreto, pena la revoca dall'esonero contributivo con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

Il beneficio dell'esonero viene concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di **aiuto di Stato** a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'**efficacia** delle disposizioni del presente articolo è **subordinata**, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea**.

Trascriviamo quanto osservato nella nostra circolare 63/2020.

L'INPS (circolare n. 105/2020) ricorda che, in base alla suddetta *sezione 3.1*, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli -pur sempre legati all'emergenza COVID-19 - che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- *“siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);*
- *siano concessi a imprese che non erano in difficoltà al 31 dicembre 2019 e/o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19;*

- *siano concessi sulla base di un regime con budget previsionale;*
- *siano concessi entro il 31 dicembre 2020”.*

Si tenga presente che, per gli aiuti “DE MINIMIS” *non collegati all’emergenza da COVID-19*, sono invece applicabili i *limiti ordinari* che sono pari, in un triennio, a: 200.000 euro per la generalità delle imprese; 100.000 euro per le imprese del trasporto merci su strada per conto terzi; 15.000 euro per il settore agricolo; 30.000 euro per le imprese del settore della pesca e dell’acquacoltura.

Si attendono istruzioni da parte dell’INPS, che, peraltro, con *circolare n. 105 del 18.9.2020*, aveva già fornito chiarimenti e direttive sul primo esonero del “Decreto Agosto”. Resta il fatto che finora le aziende non hanno potuto accedere a questi incentivi, non essendo ancora pervenuto il via libera della Commissione europea, alla cui autorizzazione essi sono subordinati.

**BLOCCO DEI LICENZIAMENTI FINO AL 31 MARZO 2021**  
**Commi 309-310-311**

- ***La legge in commento proroga ulteriormente il divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021***

Il blocco dei licenziamenti collettivi e individuali per motivi economici (“giustificato motivo oggettivo”) applicabile a tutti i datori di lavoro (imprenditori e non imprenditori), indipendentemente dal numero dei dipendenti, è una misura nata il 17 marzo 2020 in piena emergenza COVID.

Prorogato, dapprima, fino al 16 maggio 2020, poi fino al 17 agosto 2020, è divenuto a scadenza “variabile” con il decreto 104/2020 (“Decreto Agosto”, cfr. ns. circ. 55/2020): variabile, in quanto legato alla scelta del *datore di lavoro di utilizzare o meno la cassa integrazione o l’esonero contributivo*.

*Con il “Decreto Ristori” n. 137/2020 il blocco viene disposto fino al 31 gennaio 2021, ritornando ad essere a scadenza fissa.*

*Ora la legge di Bilancio 2021, come si è detto, proroga ulteriormente il divieto di licenziamento al 31 marzo 2021.*

**LA DISPOSIZIONE SUL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI.**

## Il datore di lavoro:

- *non può licenziare per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 604/96. Restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge;*
- *non può avviare le procedure di licenziamento collettivo (legge 223/1991, articoli 4, 5 e 24) e, nel medesimo periodo, restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto).*

## ECCEZIONI AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO.

Il **divieto di licenziamento non si applica**, oltre che, ovviamente, per i licenziamenti disciplinari, per mancato superamento del periodo di prova e del periodo di comporto, per i licenziamenti dei dirigenti, degli apprendisti al termine del periodo di apprendistato, dei lavoratori domestici e dei lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici:

- a) per i licenziamenti motivati dalla *cessazione definitiva dell'attività dell'impresa*, conseguenti alla messa in liquidazione della società **senza continuazione, anche parziale, dell'attività**, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c., poiché, se nel corso della liquidazione si realizza tale trasferimento, non scatta nessun esonero dal divieto di licenziamento (lo scopo del legislatore è che, attraverso certe operazioni, tale divieto venga aggirato; solo che, prendendo di mira l'imprenditore malintenzionato, si finisce per non riconoscere anche i trasferimenti reali, gettando tutti nel mazzo);
- b) nelle ipotesi di *accordo collettivo aziendale*, stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, che preveda *incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro (c.d. incentivi all'esodo)*, limitatamente a quei lavoratori che abbiano aderito a tale accordo. Ai predetti lavoratori è comunque



riconosciuto il trattamento di cui all'art.1 del d.lgs.22/2015 (indennità NASPI). *Non dovrebbe applicarsi neppure la procedura di licenziamento collettivo nei casi in cui è previsto che, in forza dell'accordo sindacale, il licenziamento venga accettato dal lavoratore a fronte dell'accompagnamento alla pensione;*

- c) in caso di *fallimento*, **quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa**, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso 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;
- d) in caso di cambio di appalto, quando il personale licenziato dall'impresa appaltatrice uscente sia riassunto dall'impresa subentrante, in forza di una "clausola sociale" fissata dalla legge, o dal contratto collettivo, oppure dallo stesso contratto di appalto.

*A disposizione delle aziende per qualsiasi chiarimento, porgiamo i più cordiali saluti e rinnoviamo gli auguri di BUON ANNO.*

(rag. L. Franco Bussinello)

**CONTINUA**  
**con circolare n. 2/2021 (2<sup>a</sup> e ultima parte)**