

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 07/01/2021

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 1

Oggetto: **PUBBLICATA LA LEGGE DI BILANCIO 2021: LE NOVITA' DAL 1° GENNAIO 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 (i commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell'articolo 1 della legge in esame).

STABILIZZAZIONE DELL'ULTERIORE DETRAZIONE (comma 8)

L'articolo 1, comma 8 della Legge di Bilancio 2021 dispone la stabilizzazione dell'ulteriore detrazione originariamente prevista, per il solo secondo semestre 2020, dall'articolo 2 del DL n. 3/2020 convertito, con modificazioni, 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, che, in base a quanto previsto dall'articolo 1, comma 8, sarà applicabile a decorrere dal 1° luglio 2020 e **per gli anni successivi**.

L'**importo** della detrazione, **con riferimento al secondo semestre 2020 (luglio-dicembre)**, è stato quantificato come di seguito riportato:

Reddito annuo complessivo	Ulteriore detrazione fiscale spettante
$28.000 < RC \leq 35.000$	$480 + 120 \times \frac{(35.000 - RC)}{7.000}$
$35.000 < RC \leq 40.000$	$480 \times \frac{(40.000 - RC)}{5.000}$
> 40.000	0

La stabilizzazione dell'ulteriore detrazione, come disposta dall'articolo 1, comma 8 nella versione originaria contenuta nella Legge di Bilancio 2021, avrebbe, tuttavia, mantenuto immutato l'importo potenziale della stessa (480 + 120 per la fascia di reddito compresa tra euro 28.000 e euro 35.000; 480 per la fascia di reddito compresa tra euro 35.000 e euro 40.000) senza tenere conto che, da quest'anno, viene riconosciuta per un intero periodo d'imposta (gennaio - dicembre) e non per un solo semestre come accaduto nel 2020.

Per correggere tale distorsione, è stato emanato il Decreto Legge 31 dicembre 2020, n. 182 contenente modifiche urgenti all'articolo 1, comma 8 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 volte a consentire il riconoscimento, nel periodo d'imposta 2021, dell'ammontare potenziale pieno (960 euro + 240 euro) dell'ulteriore detrazione

Conseguentemente, 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	$960 + 240 \times \frac{(35.000-RC)}{7.000}$
35.000 < RC ≤ 40.000	$960 \times \frac{(40.000-RC)}{5.000}$
> 40.000	0

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (commi 10-15)

Ferma restando l'autorizzazione della Commissione Europea, in quanto l'incentivo è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 del 19 marzo 2020, al fine di incentivare l'occupazione giovanile, per le **assunzioni a tempo indeterminato**, nonché le **trasformazioni** a tempo indeterminato di contratti a termine, effettuate negli anni **2021 e 2022** è prevista l'estensione dell'**esonero contributivo** di cui all'art. 1, commi 100 e seguenti della Legge n. 205/2017,

- nella misura del **100%** della **contribuzione a carico del datore di lavoro**,
- per un periodo **massimo di 36 mesi**,
- nel **limite** massimo di **6.000 euro annui**.

L'incentivo è riconosciuto ai lavoratori che, alla data di assunzione o, si presume, di trasformazione, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

L'esonero contributivo, ferme restando le condizioni ivi previste, 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 regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.

La norma prevede, inoltre, che l'esonero contributivo sia fruibile, in deroga all'articolo 1, comma 104, della Legge n. 205/2017 e fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D.Lgs n. 150/2015, dai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi (ex Legge n. 223/1991) nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'incentivo previsto dalla Legge di Bilancio 2021, infine, non potrà essere fruito in caso di conferma in servizio dell'apprendista ovvero in caso di alternanza scuola lavoro (di cui ai commi 106 e 108 della Legge n. 205/2017).

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

In via sperimentale, per il **biennio 2021-2022**, è possibile beneficiare,

- in relazione alle assunzioni di **tutte** le lavoratrici donne effettuate nel medesimo biennio (**dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022**),
- dell'**esonero contributivo** di cui all'articolo 4, commi 9-11 della Legge n. 92/2012 (cd. Legge "Fornero"), attualmente previsto in via strutturale solo per le assunzioni di donne in determinate condizioni, nella misura del **100%** (anziché 50%) nel limite massimo di **6.000 euro annui**.

Cosa prevede la legge

L'articolo 4 della Legge n. 92/2012 (cd. Legge "Fornero") dispone, ai commi da 8 a 11, quanto segue

"8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti."

Preme ribadire che la riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro viene elevata, per il biennio 2021-2022, in relazione alle assunzioni di tutte le lavoratrici donne effettuate nel medesimo biennio, dal 50% al 100%.

Incremento occupazionale

Le assunzioni in esame 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.

Tale incremento deve essere considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate/collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo deve essere ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Durata dell'incentivo

Il beneficio:

- si applica ai complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche);
- è riconosciuto per:
 - 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato (in tale ultimo caso i 18 mesi decorrono dalla data di assunzione a tempo determinato);
 - 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;
- **è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea ed è concesso nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla medesima Commissione con il Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato.**

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO (commi 25 e 363-364)

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 ed è applicabile la disciplina di cui al DM 22 dicembre 2012.

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.

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

PROROGA CIGS PER LE IMPRESE IN CRISI (comma 278)

Come noto, l'articolo 44 del DL n. 109/2018 (c.d. **Decreto Genova** contenente misure urgenti a seguito del crollo del Ponte Morandi, come convertito dalla Legge n. 130/2018, ha disposto l'**estensione** dell'accesso allo strumento della Cassa integrazione guadagni straordinaria (**CIGS**) per le ipotesi di **cessazione dell'attività aziendale** con la sussistenza di concrete prospettive di cessione dell'attività e riassorbimento del personale dipendente per il periodo **29 settembre 2018 – 31 dicembre 2020**.

Nello specifico viene ammessa la possibilità di accedere alla CIGS, mediante la stipula di **apposito accordo** presso il Ministero del Lavoro con la presenza del Ministero dello Sviluppo Economico e della Regione interessata, anche per i casi di sola cessazione dell'attività, fermo restando il **limite massimo** complessivo di fruizione del **trattamento** pari a **12 mesi**.

Il ricorso all'intervento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività è consentito:

- in presenza di una delle seguenti ipotesi:
 - concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente **riassorbimento occupazionale**;
 - possibilità della realizzazione di interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
 - specifici percorsi di politica attiva del lavoro, messi in atto dalla regione interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto;
- per un periodo massimo complessivo di 12 mesi;
- anche in deroga ai limiti di durata massima per la CIGO (24 mesi in un quinquennio mobile) e la CIGS (12 mesi, anche continuativi, in caso di crisi aziendale);
- previo accordo concluso presso il Ministero del Lavoro in cui viene verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario ed indicato il relativo onere finanziario.

Il comma 278 della Legge di Bilancio 2021 **proroga** per il **2021** ed il **2022** il suddetto **trattamento di sostegno al reddito** a favore delle imprese che cessano l'attività produttiva, per un periodo massimo di **12 mesi**, nel **limite di spesa**

- di 200 milioni di euro per l'anno 2021 e
- di 50 milioni di euro per l'anno 2022.

A tali oneri si provvede a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione (art. 18, comma 1, lett. a) del DL n. 185/2008) ed al fine del **monitoraggio** della spesa gli accordi governativi vengono trasmessi al MEF ed all'INPS per il monitoraggio mensile dei flussi di spesa concernenti l'erogazione delle prestazioni.

Nel caso in cui dal monitoraggio emerga l'avvenuto o il prossimo raggiungimento del limite di spesa, ne deriva l'impossibilità della stipula di altri accordi.

CONTRATTI A TERMINE: PROROGA O RINNOVO ACAUSALI (comma 279)

A fronte delle conseguenze dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la disciplina del contratto a tempo determinato è stata oggetto di interventi normativi, dapprima da parte del c.d. Decreto "Rilancio" e, in seguito, da parte del c.d. Decreto "Agosto" che ha modificato la disposizione previgente in materia di proroga o rinnovo dei contratti a termine.

In particolare, l'art. 93, comma 1 del DL n. 34/2020, come sostituito dall'art. 8, comma 1 del DL n. 104/2020, dispone che:

"In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19 comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81."

Pertanto, in base alla suddetta disciplina, fatta salva la durata massima complessiva di 24 mesi, **fino al 31 dicembre 2020** è stata introdotta la possibilità per i datori di lavoro della **proroga/rinnovo dei contratti a tempo determinato**

- **senza** indicazione delle **causali** giustificative (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria),
- per un **periodo** massimo di **12 mesi** (quindi anche oltre la fine dell'anno 2020) e per **una sola volta** (indipendentemente che si tratta di proroga o rinnovo),
- tramite sottoscrizione del contratto non successiva al 31 dicembre 2020.

Ora, l'**arco temporale** di applicazione della **disposizione transitoria** in questione viene **ampliato** dal Legislatore, attraverso la sostituzione delle parole **"31 dicembre 2020"** con **"31 marzo 2021"**.

Di conseguenza, i **contratti a tempo determinato** possono essere **rinnovati o prorogati** anche in assenza di causali, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, mediante un atto intervenuto entro il **31 marzo 2021** (anziché entro il 31 dicembre 2020).

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 acasuale per chi ne abbia già fruito.

A proposito della norma transitoria in questione, si ricorda che l'INL, con la Nota n. 713/2020 ha chiarito che la stessa permette altresì la deroga alla disciplina ◦ sul numero massimo di proroghe e

- sul rispetto dei "periodi cuscinetto" (c.d. "stop & go" di 10 giorni per i contratti di durata iniziale fino a 6 mesi ovvero 20 giorni per i contratti di durata iniziale superiore a 6 mesi).

ULTERIORI PERIODI DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE COVID-19 (commi 299 - 305 e 312 - 314)

È prevista la concessione dei trattamenti di CIGO, Assegno ordinario e CIGD, 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**.

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'articolo 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.

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).

Risultano confermati i termini di invio delle domande di trattamento e di trasmissione dei Modd. SR41. In particolare:

- 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 sede di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021 (**dunque, entro il 28 febbraio 2021**).

- in caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto i Modd. SR41 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 sede di prima applicazione, i termini sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021 (dunque, al 28 febbraio 2021), se tale ultima data è posteriore a quella individuale in via generale.

Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Con riferimento ai trattamenti di CISOA, è prevista la relativa concessione, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della Legge n. 457/1972, per una **durata massima pari a ulteriori 90 giornate** da fruire nel periodo ricompreso **tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021**.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1, comma 8 del DL n. 104/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020 sono imputati ai 90 giorni stabiliti dalla Legge di Bilancio 2021.

I periodi di integrazione autorizzati ai sensi del DL n. 104/2020 e ai sensi dei commi da 299 a 314 dell'articolo 1 della Legge n. 178/2020 sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8 della Legge n. 457/1972

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

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 Legge di Bilancio 2021 (dunque, entro il 28 febbraio 2021).

ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO AL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (commi 306 - 308)

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 in questione possano beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (originariamente introdotto dall'articolo 3 del DL n. 104/2020) 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.

È espressamente previsto che i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14 del DL n. 137/2020 (Decreto Ristori), possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale concessi dalla Legge di Bilancio 2021.

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali disciplinato dalla Legge di Bilancio 2021 è concesso nell'ambito del quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 stabilito a livello UE. L'efficacia delle disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2021 è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (commi 309-311)

L'art. 1, commi 309-311, della Legge di Bilancio 2021 prevede l'estensione del divieto di licenziamento, già in vigore dal 17 marzo 2020, anche per il periodo **dal 31 gennaio al 31 marzo 2021**.

La portata del divieto, introdotto per fronteggiare le conseguenze economiche della pandemia da Covid-19, ricalca integralmente l'art. 12, comma 9 del DL n. 137/2020 (Decreto Ristori), pertanto si applica a

- tutte le procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli nn. 4, 5 e 24 della Legge n. 223/1991, comprese quelle già avviate dopo il 23 febbraio 2020 e non ancora concluse,
- nonché alle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 della Legge n. 604/1966, a prescindere dal numero dei lavoratori occupati;
- 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.

Sono **altresì sospese le procedure di esperimento del tentativo di conciliazione obbligatoria** di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966.

Restano invariate le **esclusioni dal divieto** già introdotte dal Decreto Agosto e confermate dal Decreto Ristori:

“Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 non si applicano nelle ipotesi di 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 la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi

dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati 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."

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 Decreto Agosto (DL n. 104/2020).

ASSEGNO DI NATALITÀ (comma 362)

Viene esteso anche ai **figli nati o adottati dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021** l'assegno previsto dall'articolo 1, comma 125, della Legge n. 190/2014, secondo la disciplina prevista dall'articolo 1, comma 340, della 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.

L'importo dell'assegno è pari a:

- **1.920 euro**, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente ad un valore dell'ISEE non superiore a 7.000 euro annui;
- **1.440 euro**, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente ad un valore dell'ISEE superiore a 7.000 euro e non superiore a 40.000 euro;
- **960 euro**, qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in una condizione economica corrispondente ad un valore dell'ISEE superiore a 40.000 euro.

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%**.

SOSTEGNO ALLE MADRI CON FIGLI DISABILI (commi 365-366)

Viene autorizzata la spesa di 5 milioni di euro per ciascuno degli **anni 2021, 2022 e 2023** per il riconoscimento di un **contributo mensile**, fino ad un **massimo di 500 euro netti**, in favore delle **madri disoccupate o monoreddito**, che fanno parte di nuclei familiari monoparentali, con **figli disabili** a carico.

Per beneficiare del suddetto contributo, la disabilità deve essere riconosciuta in misura non inferiore al 60%.

I criteri per l'individuazione dei destinatari e le modalità di presentazione delle domande e di erogazione del contributo saranno definiti dal Ministero del Lavoro con apposito decreto.

TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI FRAGILI DEL SETTORE PRIVATO (commi 481-484)

I commi da 481 a 484 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2021 introducono 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'articolo 26 del DL n. 18/2020.

in primo luogo, la norma dispone che quanto previsto a **tutela dei lavoratori fragili** dai commi 2 e 2-bis dell'art. 26 del DL n. 18/2020 siano valide anche nel **periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021**.

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.

Gli eventuali oneri a carico del datore di lavoro connessi al riconoscimento del ricovero ospedaliero a tutela dell'assenza del lavoratore fragile, nonché a carico dell'INPS per il riconoscimento delle relative indennità di malattia, sono posti a carico dello Stato.

Infine, il comma 484 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2021, precisa che a decorrere **dal 1° gennaio 2021 il certificato medico** redatto dal medico curante e attestante il periodo di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui agli art. 1, comma 2, lettere h) e i) del DL n. 6/2020 e art. 1, comma 2, lettere d) ed e) del DL n. 19/2020, **non dovrà più contenere l'indicazione degli estremi del provvedimento dell'autorità di sanità pubblica** che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva stesse.

DECRETO MILLE PROROGHE

Il Decreto "Milleproroghe" dispone la **proroga** fino alla data di **cessazione dello stato di emergenza** epidemiologica da COVID-19 e comunque **non oltre il 31 marzo 2021** dei termini previsti dalle disposizioni legislative indicate nell'allegato 1 del medesimo decreto.

Di particolare interesse per i datori di lavoro risulta la **proroga** delle disposizioni, contenute nel predetto allegato, di cui

- all'articolo 16, commi 1 e 2, del DL n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 27/2020, ai sensi del quale le **mascherine chirurgiche** reperibili in commercio sono considerate dispositivi di protezione individuale (DPI) per **tutti i lavoratori e i volontari**, sanitari e no, nonché per i lavoratori **addetti ai servizi domestici e familiari** che nello svolgimento dell'attività sono impossibilitati a mantenere la distanza di sicurezza di almeno un metro;

- all'articolo 83 del DL n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 77/2020, in materia di **sorveglianza sanitaria eccezionale**. Tale articolo impone, in particolare, ai datori di lavoro (pubblici e privati) di garantire la sorveglianza sanitaria eccezionale dei cd. lavoratori "fragili";
- **all'articolo 90, commi 3 e 4, del DL n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 77/2020, che disciplinano, rispettivamente, la procedura semplificata per effettuare le comunicazioni di smart working nonché la possibilità per i datori di lavoro privati di applicare la modalità di lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla Legge n. 81/2017.**

Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani