



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 13 gennaio 2021

Circolare n. 01/2021

LEGGE DI BILANCIO 2021 - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

PREMESSA

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 entra in vigore il 1° gennaio 2021. Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse in materia di lavoro: i commi indicati si riferiscono all’articolo 1 della legge in esame.

DISPOSIZIONI PRINCIPALI IN MATERIA DI LAVORO

ULTERIORI PERIODI DI TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE COVID – 19 (COMMI 299 – 305 e 312 – 314)

È prevista la concessione dei trattamenti di CIGO, FSBA (per gli artigiani), 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 e FSBA (per gli artigiani)**;
- **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 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 Modelli 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



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

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 Modelli 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 31 gennaio 2021), se tale ultima data è posteriore a quella individuata 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, 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.

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)

Con riferimento al comma 300 della Legge di Bilancio 2021, che prevede la possibilità di fruire di ulteriori 12 settimane di ammortizzatori sociali, è previsto **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedano i nuovi periodi di integrazione salariale. In particolare, i datori di lavoro in questione, possono 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 fruite** nei mesi di **maggio e di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL**, riparametrato e applicato su base mensile.

I datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che avevano richiesto **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali**, ai sensi dell'articolo 12, comma 14 del DL n. 137/2020 (**ulteriore periodo di 4 settimane fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel solo mese di giugno 2020**), in sostituzione del periodo di trattamento di integrazione salariale di 6 settimane ivi previsto, possono rinunciarvi 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.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (COMMI 309 – 311)

Si 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**. Il divieto 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.

Sono 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.

Si ricorda che il divieto di licenziamento, attualmente in vigore e prolungato fino al 31 marzo 2021, non è subordinato all'integrale fruizione degli ammortizzatori sociali o dell'esonero contributivo, come originariamente previsto dall'art. 14 del Decreto di Agosto (DL n. 104/2020).

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

A fronte delle conseguenze dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, 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 tratti di proroga o rinnovo);
- tramite sottoscrizione del contratto non successiva al 31 dicembre 2020.

La legge 178/2020 amplia l'**arco temporale** di applicazione della **disposizione transitoria**, 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 **31.3.2021** (anziché entro il 31.12.2020, come in precedenza stabilito). Si sottolinea che anche con la modifica della scadenza di tale agevolazione dal 31.12.2020 al 31.3.2021, visto il limite di un solo utilizzo della stessa, sussiste l'impossibilità di una nuova proroga o di un nuovo rinnovo acausale per chi ne abbia già fruito. A proposito della norma transitoria in questione si ricorda che l'INL, con Nota n. 713/2020, ha chiarito che essa permette altresì la deroga rispetto al numero massimo di proroghe e ai "periodi cuscinetto" ("**stop & go**" di 10 giorni per contratti di durata iniziale fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni per contratti di durata iniziale superiore a 6 mesi).



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

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

La Legge di Bilancio 2021 introduce novità anche in relazione alla norma che tutela il periodo di sorveglianza attiva, disposta a seguito del contagio o dell'esposizione ai contagiati da COVID-19, per i lavoratori del settore privato, di cui all'articolo 26 del DL n. 18/2020.

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

- i **lavoratori** dipendenti in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, che attesti una condizione di rischio derivante da **immunodepressione** o da esiti da **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di relative terapie salvavita

- nonché i **lavoratori disabili con connotazione di gravità** ex art. 3, Legge n. 104/1992

hanno diritto ad **assentarsi dal servizio** e tale periodo di assenza viene riconosciuto come **ricovero ospedaliero**, previa prescrizione da parte 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 questa 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, 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 **non dovrà più contenere l'indicazione degli estremi del provvedimento dell'autorità di sanità pubblica** che ha dato origine alla quarantena stessa.

STABILIZZAZIONE DELL'ULTERIORE DETRAZIONE FISCALE PER LAVORATORI DIPENDENTI (COMMA 8)

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**, applicabile a decorrere dal 1° luglio 2020 e per gli anni successivi.

Premesso che per i redditi al di sotto di 28.000 euro avrà luogo l'applicazione del trattamento integrativo, di cui alla Legge 21/2020, per i redditi superiori l'importo della detrazione, con riferimento al periodo d'imposta 2021 (gennaio-dicembre), sarà il seguente:

Reddito annuo complessivo	Ulteriore detrazione fiscale spettante
28.000 < RC < 35.000	960 + 240 x (35.000-RC)/7.000
35.000 < RC < 40.000	960 x (40.000-RC)/5.000
> 40.000	0



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (COMMI 10 - 15)

Ferma restando l'autorizzazione della Commissione Europea, al fine di incentivare l'occupazione giovanile, per le **assunzioni a tempo indeterminato**, nonché per 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 per i lavoratori che, alla data di assunzione o di trasformazione, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. **Il giovane deve essere alla prima assunzione a tempo indeterminato nella vita.**

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 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 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.

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 alle condizioni ivi previste, nella nuova misura del 100% (anziché 50%) e comunque nel limite massimo di **6.000 euro annui**.

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.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

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."

Si ricorda che le assunzioni in esame devono comportare, sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese, un incremento occupazionale netto calcolato sul 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.

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).

Esso 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;

Esso infine è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea ed è concesso nei limiti e alle condizioni stabilite dalla medesima Commissione con il Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato.

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO (COMMI 25, 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** (prima erano 7 giorni).

Si ricorda che il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo. Anche per l'anno 2021 è inoltre **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 perinatale.



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

FONDO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA (COMMI 23 – 24)

È incrementato il Fondo per le politiche della famiglia (art. 19, c. 1, DL n. 23/2006) nella misura di 50 milioni di euro per il 2021, da destinare al sostegno ed alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.

MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO GIORNALISTICO (COMMI 29 – 31)

È prevista l'estensione, per i giornalisti lavoratori dipendenti, delle norme che riconoscono alla generalità dei datori di lavoro sgravi o esoneri contributivi per la tutela o l'incremento dell'occupazione, per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1.1.2021. A carico dello Stato sono altresì posti, per l'anno 2021, gli oneri relativi ai trattamenti di integrazione salariale, solidarietà e disoccupazione erogati dall'INPGI.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER IL SETTORE SPORTIVO DILETTANTISTICO (COMMI 34 – 35)

Viene istituito un apposito Fondo per finanziare l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche, esclusi i premi ed i contributi INAIL, per rapporti di lavoro sportivo con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.

SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI PER FEDERAZIONI SPORTIVE NAZIONALI (COMMI 36 – 37)

Per federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che operano nell'ambito di competizioni sportive, è prevista la sospensione dei termini relativi ai versamenti di ritenute alla fonte su redditi di lavoro dipendente e assimilati, contributi previdenziali e assistenziali e premi INAIL, IVA e imposte sui redditi. I versamenti sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 30.6.2021, o fino a un massimo di 24 rate mensili dal 30.5.2021.

LAVORATORI IMPATRIATI: INCENTIVI FISCALI (COMMA 50)

Nell'ambito della disciplina del rientro dei cervelli prevista dall'art. 5 del DL n. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita), come convertito dalla Legge n. 58/2019 che ha disposto modifiche ai regimi fiscali agevolati per i c.d. "lavoratori impatriati", che hanno trasferito la residenza in Italia impegnandosi a risiedervi per almeno 2 anni svolgendo un'attività lavorativa, è stata introdotta l'estensione per ulteriori cinque periodi d'imposta dell'abbattimento della base imponibile ai fini fiscali del 50% dei soggetti iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE), o cittadini di Stati membri dell'UE, che hanno trasferito la residenza prima dell'anno 2020 e che al 31.12.2019 siano beneficiari del regime di favore ordinario previsto per i c.d. *lavoratori impatriati*.

FONDO IMPRESA FEMMINILE (COMMI 97 – 105)

Al fine di promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditoria femminile, è 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 109 – 113)

Il suddetto Fondo ha il compito di promuovere nuova imprenditorialità e lo sviluppo di imprese del settore creativo, in particolare mediante contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati.



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

CREDITO D'IMPOSTA AI CUOCHI PROFESSIONISTI (COMMI 117 – 123)

È riconosciuto ai cuochi professionisti presso alberghi e ristoranti, dipendenti o lavoratori autonomi con partita IVA, un credito d'imposta fino al 40% del costo delle spese sostenute tra il 1.1.2021 e il 30.6.2021 per l'acquisto di beni strumentali durevoli, ovvero per la partecipazione a corsi di aggiornamento professionale, funzionali all'esercizio dell'attività, fino ad un massimo di 6.000 euro.

FONDO DI INVESTIMENTO PER SVILUPPO PMI SETTORE AERONAUTICO E GREEN ECONOMY (COMMI 124– 126)

Viene istituito un Fondo d'investimento per gli interventi nel capitale di rischio delle PMI del settore aeronautico nazionale, della chimica verde nonché della fabbricazione di componenti per la mobilità elettrica e per la produzione di energia da fonti rinnovabili.

FONDO PER SVILUPPO E SOSTEGNO DELLE FILIERE AGRICOLE, DELLA PESCA E AGRICOLTURA (COMMI 128- 129)

Viene istituito il suddetto Fondo, con una dotazione pari a 150 milioni di euro per l'anno 2021.

DECONTRIBUZIONE SUD (COMMI 161 – 168)

È prevista l'estensione dell'esonero contributivo, di cui all'articolo 27 del DL n. 104/2020 (cd. "Decontribuzione Sud"), fino al 31 dicembre 2029 nelle seguenti misure: al 30% dei complessivi contributi previdenziali fino al 31.12.2025, al 20% dei complessivi contributi previdenziali per gli anni 2026 e 2027, ed al 10% dei complessivi contributi previdenziali per gli anni 2028 e 2029.

PROROGA AL 2022 CREDITO DI IMPOSTA PER INVESTIMENTI NEL MEZZOGIORNO (COMMI 171 – 172)

Il credito di imposta per gli investimenti nel Mezzogiorno, introdotto dall'art. 1 legge n. 208/2015, viene prorogato fino al 2022: in particolare è disposta la proroga al 31.12.2022 del credito d'imposta per l'acquisto di beni strumentali nuovi destinati a strutture produttive nelle zone assistite ubicate nelle seguenti regioni: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Molise, Sardegna e Abruzzo.

PROROGA CREDITO IMPOSTA POTENZIATO PER RICERCA E SVILUPPO NEL MEZZOGIORNO (COMMI 185–187)

Per le imprese operanti nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia viene prorogato per le annualità 2021 e 2022 il credito di imposta dal 25% (per le grandi imprese con almeno 250 dipendenti) al 45% (per le piccole imprese con meno di 50 dipendenti), per investimenti in attività di ricerca e sviluppo riguardanti direttamente le strutture produttive situate nelle regioni sopra citate.

INTERVENTI PER FAVORIRE LA SUCCESSIONE E LA TRASMISSIONE DELLE IMPRESE (COMMA 270)

Si aggiungono tra le finalità del Fondo crescita sostenibile gli "interventi diretti a salvaguardare l'occupazione e a dare continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali": dunque possono ora essere concessi finanziamenti a piccole imprese in forma di società cooperativa, costituite da lavoratori, provenienti da aziende e trasferite in cessione o in affitto ai lavoratori medesimi.

TRATTAMENTO FISCALE ANTICIPI TFR PER LAVORATORI NELLA COOPERATIVA (COMMA 271)

Gli importi del TFR richiesti dai lavoratori e destinati alla sottoscrizione di capitale sociale delle cooperative non concorrono alla formazione del reddito imponibile dei lavoratori medesimi.



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

PROROGA CIGS PER IMPRESE IN CRISI (COMMA 278)

Il c.d. Decreto Genova, contenente misure urgenti a seguito del crollo del Ponte Morandi, ha disposto l'estensione dell'accesso allo strumento della CIGS per le ipotesi di cessazione dell'attività aziendale in presenza di concrete prospettive di cessione dell'attività e riassorbimento del personale dipendente per il periodo 29.9.2018 al 31.12.2020. La CIGS viene ora ammessa, mediante la stipula di apposito accordo presso il Ministero del Lavoro, anche per i casi di sola cessazione dell'attività, fermo restando il limite massimo complessivo di 12 mesi di fruizione della CIGS medesima.

SETTORE CALL CENTER (COMMA 280)

Anche per l'anno 2021 è stata confermata la misura di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del settore call-center, come già disposto dall'art. 44, comma 7, del D.Lgs. n. 148/2015. Il beneficio consiste in un'indennità a favore dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato impiegati da aziende del settore call-center.

CIGS PER IMPRESE CON RILEVANZA ECONOMICA STRATEGICA (COMMA 285)

È prorogata, per gli anni 2021 e 2022, la possibilità, prevista dall'articolo 22-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 148/2015, per le imprese con rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, che abbiano esaurito la disponibilità di utilizzo della CIGS prevista dalla normativa vigente, in presenza di complessità dei processi di riorganizzazione o di risanamento aziendale o anche di gestione degli esuberanti occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di CIGS.

INCENTIVI APPRENDISTATO DUALE (COMMA 297)

Le risorse, previste presso il Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, destinate a percorsi formativi relativi all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di quelli relativi all'alternanza scuola-lavoro, vengono incrementate di 55 milioni di euro per l'anno 2021 e di 50 milioni di euro per l'anno 2022.

ESTENSIONE DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE AI PERCETTORI DI CIG E NASPI (COMMI 325 – 326)

Per l'anno 2021 l'assegno di ricollocazione verrà riconosciuto dal centro per l'impiego anche a lavoratori in cassa integrazione straordinaria che chiedono l'assegno sulla base di un accordo di ricollocazione, lavoratori in cassa integrazione straordinaria per crisi aziendale, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale ed infine lavoratori disoccupati che fruiscono dell'indennità di disoccupazione Naspi da oltre 4 mesi.

FONDO PER I CAREGIVER FAMILIARI (COMMA 334)

Viene istituito presso il Ministero del Lavoro un Fondo per la copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento dell'attività di cura non professionale del Caregiver familiare (persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, in casi particolari, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente).

OPZIONE DONNA (COMMA 336)

Viene prolungato il termine di scadenza per esercitare la cosiddetta *opzione donna*. In considerazione di ciò, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, le lavoratrici devono aver maturato, entro il 31



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

dicembre 2020, un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età non superiore a 58 anni (lavoratrici dipendenti) o 59 anni (lavoratrici autonome).

APE SOCIALE (COMMA 339)

L'APE sociale, introdotto con la Legge n. 232/2016, viene prorogato fino al 31 dicembre 2021, e consiste in una indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di lavoratori fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata. Per accedere all'Ape sociale è necessario appartenere ad una delle seguenti categorie: disoccupati, caregivers, invalidi civili, lavoratori dipendenti addetti ai lavori gravosi.

PROROGA DELLE CONDIZIONI DI INCENTIVO ALL'ESODO (COMMA 345)

Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro con più di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. I lavoratori coinvolti devono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei sette anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

PART-TIME VERTICALE CICLICO (COMMA 350)

Viene introdotta una modifica al calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici nel part time verticale ciclico. In conseguenza della modifica introdotta, l'intera durata del contratto di lavoro a tempo parziale, che prevede periodi non interamente lavorati, viene riconosciuta utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per il perfezionamento del diritto alla pensione.

EROGAZIONE DI UNA TANTUM PER I MALATI DI MESOTELIOMA ACCERTATO DALL'INAIL (COMMA 357)

Per gli eventi accertati a decorrere dal 1° gennaio 2021, l'INAIL eroga ai malati di mesotelioma, che abbiano contratto tale patologia per esposizione familiare a lavoratori impegnati nella lavorazione dell'amianto ovvero per esposizione ambientale, una prestazione di importo fisso pari a 10.000 euro.

LAVORATORI ESPOSTI ALL'AMIANTO (COMMA 360)

I lavoratori del settore della produzione di materiale rotabile ferroviario, che hanno prestato la loro attività senza dotazione degli equipaggiamenti di protezione adeguati all'esposizione alle polveri di amianto, se entro il 30.6.2020 hanno ottenuto la certificazione tecnica dell'INAIL, attestante la sussistenza dei requisiti e sussistendo la decorrenza del trattamento pensionistico entro il 31.12.2020, possono accedere al trattamento pensionistico entro il 31.12.2021, senza attendere l'esito della procedura di monitoraggio prevista. In nessun caso la decorrenza può essere antecedente al 1.1.2021.

ASSEGNO DI NATALITA' (COMMA 362)

Viene esteso anche ai figli nati o adottati dal 1.1.2021 al 31.12.2021 l'assegno di Natalità. Tale importo 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 ed è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

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%.

CREDITO DI IMPOSTA IN RICERCA, SVILUPPO ED IN FORMAZIONE 4.0 (COMMI 1064 E 1066 – 1607)

Viene prorogato fino al 2022 il credito d'imposta, introdotto dalla Legge di bilancio 2020, per gli investimenti in attività di ricerca e sviluppo, innovazione tecnologica ed altre attività innovative. Contestualmente, vengono apportate modifiche alla disciplina in questione, volte a chiarirne l'ambito applicativo. È prorogato al 2022 anche il credito d'imposta formazione 4.0.

CREDITO D'IMPOSTA PER ADEGUAMENTO DI AMBIENTI DI LAVORO (COMMI 1098-1100)

Il credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, previsto dal Decreto Rilancio (DL n. 34/2020), è utilizzabile dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 (e non più fino al 31 dicembre 2021). Entro la medesima data del 30 giugno 2021, i beneficiari di tale misura agevolativa potranno optare per la cessione del credito d'imposta, ai sensi dell'articolo 122 del DL n. 34/2020.

COLLABORAZIONI TECNICO-SPORTIVE (COMMA 1121)

Si dispone che tra i redditi diversi "[...] erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche" di cui all'articolo 67, comma 1, lett. m) del TUIR, rientrino non solo i compensi erogati dal CONI e dalle Federazioni sportive nazionali, ma anche quelli erogati dalla società Sport e Salute Spa, partecipata del Ministero dell'Economia e delle Finanze che dal 2018 ha sostituito la "CONI Servizi Spa".

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.