

Imola, 08/01/2021

## LEGGE DI BILANCIO 2021

La **legge di Bilancio 2021** entra in vigore il **1° gennaio 2021**.

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

### STABILIZZAZIONE DELL'ULTERIORE DETRAZIONE

L'articolo 1, comma 8 della Legge di Bilancio 2021 dispone la stabilizzazione dell'ulteriore detrazione originariamente prevista, per il solo secondo semestre 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**.

Rimane confermata come misura stabile il trattamento integrativo (sostitutivo del Bonus Renzi) per i redditi al di sotto dei 28.000 €.

### INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Ferma restando l'autorizzazione della Commissione Europea, 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
- esclusivamente per i lavoratori che **non abbiano mai avuto alcun rapporto di lavoro a tempo indeterminato**
- L'incentivo è riconosciuto ai lavoratori che, alla data di assunzione o, si presume, di trasformazione, non abbiano compiuto il **trentaseiesimo anno di età**.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D.Lgs n. 150/2015, l'incentivo è concesso ai datori di lavoro che non abbiano provveduto, 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.

## ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE

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**.

Lo sgravio è destinato alle assunzioni a tempo determinato (sgravio massimo 12 mesi), nonché a trasformazioni e assunzioni a tempo indeterminato (sgravio massimo 18 mesi) di donne **di età superiore a 50 anni e disoccupate da almeno 12 mesi**.

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.

## CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA'

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**.

## SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI PER LE ASSOCIAZIONI E SOCIETA' SPORTIVE

Il comma 36, articolo 1 della Legge di Bilancio 2021 dispone, per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che

- hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e
- operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020,

la sospensione dei termini relativi:  ai versamenti di ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del DPR n. 600/1973 (ritenute su redditi di lavoro dipendente e assimilati) che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;

- agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021;
- ai versamenti relativi all'imposta sul valore aggiunto in scadenza nei mesi di gennaio e febbraio 2021;
- ai versamenti delle imposte sui redditi in scadenza dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

Il successivo comma 37 stabilisce che i versamenti sospesi siano effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi,

- in un'unica soluzione **entro il 30 maggio 2021** o
- mediante rateizzazione fino a un **massimo di ventiquattro rate mensili** di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021.

Da ultimo, viene evidenziato che i versamenti relativi ai mesi di dicembre degli anni 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 di detti mesi.

### LAVORATORI IMPATRIATI: INCENTIVI FISCALI

La Legge di Bilancio 2021 consente la fruizione dell'estensione per ulteriori cinque periodi d'imposta dell'abbattimento della base imponibile ai fini fiscali del 50%

- ai soggetti (diversi da quelli che a decorrere dal 30 aprile 2019 trasferiscono la residenza in Italia) iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) o che siano cittadini di Stati membri dell'UE, che hanno trasferito la propria residenza prima dell'anno 2020 e che
- alla data del 31 dicembre 2019 risultino beneficiari del regime di favore ordinario previsto per i c.d. lavoratori impatriati, di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 147/2015.

Tale regime non trova applicazione per gli sportivi professionisti.

### CONTRATTI A TERMINE: PROROGHE E RINNOVI SENZA CAUSALE

I contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza di 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 e per una sola volta, mediante un atto intervenuto **entro il 31 marzo 2021** (anziché entro il 31 dicembre 2020).

Si tratta di una proroga extra rispetto alle 4 già previste dalla normativa ordinaria e che consente quindi di evitare l'apposizione della causale (sempre obbligatoria per i rinnovi) e per le proroghe che eccedono complessivamente i 12 mesi.

### ULTERIORI PERIODI DI CASSA INTEGRAZIONE COVID-19

È prevista la concessione dei trattamenti di CIGO (cassa ordinaria), Assegno ordinario (FIS ed EBER) e CIGD (cassa in deroga), a favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, **per una durata massima di 12 settimane.**

Le 12 settimane devono essere collocate nel periodo

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

NB Con riferimento a tali periodi, le predette 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati 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).

### ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO AL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

E' previsto un 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. L'efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

## DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (licenziamenti economici) e le procedure di licenziamento collettivo rimangono **vietati fino al 31 marzo 2021**.

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 per i licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo (disciplinari), per mancato superamento del periodo di prova e le esclusioni già introdotte dal Decreto Agosto e confermate dal Decreto Ristori.

## SMART WORKING

Viene **prorogata al 31/03/2021** la possibilità di utilizzare 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.

## TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

Anche nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021, i lavoratori dipendenti in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medicolegali, 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.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento.