

**LEGGE DI
STABILITÀ 2021.
“COSA BOLLE IN
PENTOLA”**

L'EDITORIALE
31.12.2020



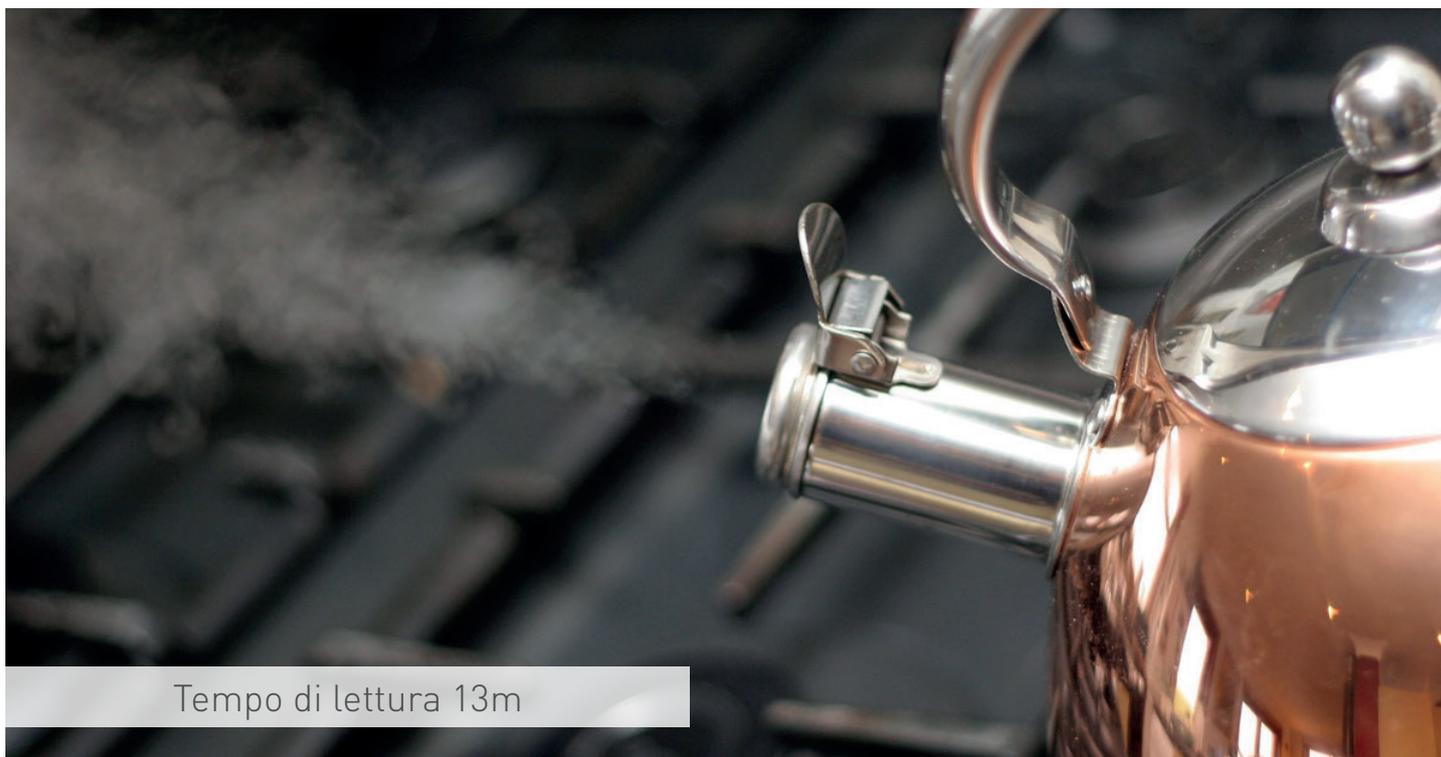
CTP

CECCATO

TORMEN

& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 13m

LEGGE DI STABILITÀ 2021. “COSA BOLLE IN PENTOLA”

LE NOVITÀ, IN ATTESA DELL'APPROVAZIONE

Dopo la fiducia incassata dal governo il 23 dicembre scorso, il testo delle Legge di Stabilità è stato approvato anche dalla Camera in data 30 dicembre dal Senato.

Il testo contiene una serie di novità interessanti tra cui la revisione di alcuni **incentivi all'assunzione**, nuove disposizioni in **CIG ed Esonero contributivo**, oltre alla proroga di alcune norme in **materia pensionistica**.

Diamo un'occhiata a tutte le novità analizzando i punti essenziali e ricordandoci che il testo non è ancora stato

pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

PROROGA DETRAZIONE FISCALE SOSTITUTIVA BONUS RENZI - ARTICOLO 1, COMMA 8

Nelle more di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione di cui al comma 1, del d.l. 3/2020, spetta per le prestazioni rese a decorrere dal 1° luglio 2020.

Pertanto, anche per il 2021, viene confermato il nuovo sistema di calcolo delle detrazioni fiscali per i percettori di reddito di lavoro dipendente e assimilato, in vigore dallo scorso 1° luglio 2020, che ha determinato l'eliminazione del c.d. Bonus Renzi a favore di un trattamento integrativo al reddito di importo variabile e di una ulteriore detrazione di imposta.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE - ARTICOLO 1, COMMA 10 E 11

Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n.205 (c.d. Esonero occupazione giovanile), è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente articolo non abbiano compiuto il 36° anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Inoltre, si prevede un allargamento del beneficio fino a 48 mesi, a favore dei datori di lavoro che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Principi di rispettare. In aggiunta a quanto già previsto dall'articolo 1, comma 104, l. 205/2017, che statuisce l'impossibilità di poter beneficiare dell'esonero in parola per i datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, la normativa estende tale vincolo anche ai 9 mesi successivi all'assunzione. Pertanto non possono beneficiare dell'incentivo i datori di lavoro procedono nei nove mesi successivi alla stessa assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Le disposizioni non si applicano alle prosecuzioni di contratto di apprendistato e alle assunzioni lavoratori precedentemente in percorso di alternanza scuola lavoro (all'ar-

ticolo1, commi 106 e 108, della l. 205/2017).

Normativa Europea. Il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(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», ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

ESONERO ASSUNZIONI DONNE - ARTICOLO 1, COMMA 16

Per le assunzioni di **donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022**, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della l.92/2012, è **riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.**

Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale e il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(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».

OPZIONE RIENTRO CERVELLI - ARTICOLO 1, COMMA 50

All'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

Per i soggetti, diversi da quelli indicati nel comma 2 del 34/2019 (c.d. rientro cervelli), che **siano stati iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'Unione europea, che hanno già trasferito la residenza prima dell'anno 2020** e che alla data del 31 dicembre 2019 **risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 14**

settembre 2015, n. 147, possono **optare** per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 1, lettera c) (proroga del trattamento per 5 anni in caso di acquisto casa o presenza di figli minori), previo versamento di:

- a. un importo pari al 10 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, 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 minore, anche in affidamento 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 ne diviene proprietario 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
- b. un importo pari al 5 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, 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 affidamento 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 ne diviene proprietario 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.

ESONERO SUD ESTENSIONE - ARTICOLO 1, COMMI 161

Al fine di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione, determinati dall'epidemia di COVID-19 in aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico, e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, del dl 104/2020 (esonero dei contributi previdenziali a carico del Datore di Lavoro) si applica fino al 31 dicembre 2029, modulato come segue:

1. in misura pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali fino al 31 dicembre 2025
2. in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per gli anni 2026 e 2027
3. in misura pari al 10 per cento dei complessivi contributi previdenziali per gli anni 2028 e 2029

Il beneficio previsto è concesso dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 nel rispetto delle condizioni previste dalla sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea 1863 final, del 19 marzo 2020.

Dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 l'agevolazione è concessa previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione europea.

PROROGA ACAUSALE TD E SOMMINISTRAZIONE - ARTICOLO 1, COMMA 279

All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n.34 a comma 1, le parole: «31 dicembre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «31 marzo 2021».

Sarà pertanto possibile procedere con la proroga acausale, entro il termine del 31 marzo 2021.

PROROGA CIG COVID ARTICOLO 1, COMMA 300

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di con-

cessione della CIG, dell'assegno ordinario e della CIGD per una durata massima di dodici settimane.

Le 12 settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa ordinaria, e nel periodo compreso 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 salariale precedentemente richiesti e autorizzati collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane del comma 300.

Possono accedere alla CIG i lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della Legge di Stabilità.

ESONERO ALTERNATIVO CIG COVID ARTICOLO 1, COMMA 306

Ai datori di lavoro privati, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

Il beneficio previsto è concesso nel rispetto delle condizioni previste dalla sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea 1863 final, del 19 marzo 2020.

DIVIETO LICENZIAMENTO – ARTICOLO 1, COMMA 310

Prorogato fino al 31 marzo 2021 il divieto di licenziamento secondo le regole di esclusione già previste dall'attuale disciplina:

- 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

- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro
- licenziamenti intimati in caso di fallimento.

PROROGA APE SOCIALE ARTICOLO 1, COMMA 339

Il comma 339, **proroga a tutto il 2021 la sperimentazione della cosiddetta APE sociale**, consistente in una indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni.

In particolare, si tratta di soggetti con **un'età anagrafica minima di 63 anni** e in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

- soggetti in stato di **disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento (anche collettivo) dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale** (avvenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 604/1966 e successive modificazioni) che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni. Lo stato di disoccupazione si configura anche nel caso di scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che il soggetto abbia avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi
- soggetti che **assistono da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave** (ai sensi dell'articolo 3, c. 3, della L. 104/1992), ovvero un parente o un affine di secondo grado convi-

vente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, a condizione di possedere un'anzianità contributiva di almeno 30 anni

- soggetti che hanno una **riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74%** (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile) e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni
- **lavoratori dipendenti al momento della decorrenza dell'APE sociale, che svolgono specifiche attività lavorative "gravose"** da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni.

OPZIONE DONNA - ARTICOLO 1, COMMA 336

Il comma 336 estende la possibilità di accedere al c.d. regime dell'opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2020, in luogo del 31 dicembre 2019, come attualmente previsto.

Più nel dettaglio – modificando l'articolo 16, comma 1, del D.L. 4/2019 - si prevede che **il diritto al trattamento pensionistico anticipato secondo le regole di calcolo del sistema contributivo** venga riconosciuto, nei confronti delle lavoratrici che abbiano maturato, **entro il 31 dicembre 2020**, un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome).

CONTRATTO DI ESPANSIONE – ARTICOLO 1, COMMA 349

Il comma 349 prevede una modifica all'attuale contratto di espansione riducendo il limite di organico necessario per poter accedere al trattamento.

Inoltre, con l'introduzione del nuovo comma 5-bis di pre-

vede che **per i lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata** nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Importante novità riguarda il rapporto con la NASPI. Si prevede che **per l'intero periodo di spettanza teorica della NASPI al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione** di disoccupazione, e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata **è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015.**

PART-TIME VERTICALE E REQUISITI PENSIONISTICI - ARTICOLO 1, COMMA 351

Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che **la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione.** A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale.

Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente

legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ - ARTICOLO 1, COMMA 363

Il comma 362, proroga per il 2020 il congedo obbligatorio di paternità, elevandone la durata a dieci giorni.

Più nel dettaglio, la disposizione in esame, modificando l'articolo 1, comma 354, della legge n. 232 del 2016 (legge di stabilità per il 2017), proroga per il 2021 il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente (di cui all'articolo 4, comma 24, lett. a), della L. n. 92/2012, come prorogato da successivi provvedimenti - **elevandone la durata a dieci giorni per l'anno 2021.**

Inoltre, si dispone che **anche per il 2021 il padre possa astenersi per un ulteriore giorno** (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima).

SORVEGLIANZA SANITARIA - ARTICOLO 1, COMMA 484

Nel 2021 non sarà necessario indicare gli estremi del provvedimento di quarantena nel certificato medico. All'art. 26, comma 3, del d.l. 18/2020 sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2021, le parole: «con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i), del decreto-legge 23 febbraio 2020, n.6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n.13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n.19» sono soppresse.

CTP
CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO

CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Via Stella 2 35031 Abano Terme PD



+39 049 7968508