



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

Dott. Giorgio Berta  
Rag. Mirella Nembrini  
Rag. Sergio Colombini

AI SIGNORI CLIENTI

Dott. Antonio Aldeghi  
Dott.ssa Marina Asperti  
Dott.ssa Valentina Bonomi  
Dott. Valerio Chignoli  
Dott. Enzo Colleoni  
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz  
Dott.ssa Sabrina Durante  
Dott.ssa Valentina Ferri  
Dott.ssa Francesca Ghezzi  
Dott.ssa Silvia Gibillini  
Dott.ssa Valeria Gualtieri  
Dott.ssa Alessandra Lemmi  
Dott. Walter Larici  
Dott.ssa Elisa Marcandalli  
Dott. Massimo Medici  
Dott. Andrea Medolago  
Dott. Luigi Nespole  
Dott.ssa Sara Nicoli  
Dott. Franco Patti  
Dott. Riccardo Rapelli  
Dott. Massimo Restivo  
Dott.ssa Marilena Rota  
Dott.ssa Laura Santini  
Dott. Edoardo Scaini  
Dott.ssa Clara Sterli  
Dott. Guido Tisi  
Dott.ssa Simona Vavassori  
Dott. Federico Vicari  
Dott.ssa Simona Zambetti  
Dott. Massimo Zanardi

LORO SEDI

Dott. Francesco Arciprete  
Dott.ssa Jessica Gambirasio  
Dott.ssa Francesca Gerosa  
Dott.ssa Alessia Gusmini  
Dott. Daniele Nora  
Dott. Ferdinando Prisco  
Dott. Davide Raffaini  
Dott. Andrea Tucci

Circolare n.02 del 12/01/2021

### **LEGGE n. 178/2020 c.d. “Legge di Bilancio 2021” - Disposizioni in materia di lavoro**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 30.12.2020 n. 322, la Legge n. 178/2020, c.d. “Legge di bilancio 2021”, contenente “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”.

Successivamente è stato pubblicato il Decreto Legge 31 dicembre 2020, n.182 contenenti modifiche all’art.1 comma 8 della Legge n.178/2020.

Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2021 così come le modifiche apportate alla stessa dal Decreto Legge n. 182/2020 sono in vigore dal 1° gennaio 2021.

La presente circolare, cui faranno seguito durante i prossimi giorni ulteriori documenti di approfondimento di alcune particolari tematiche, espone alcuni tra i temi di maggiore rilevanza:

1. Esonero contributivo per nuove assunzioni;
2. Trattamenti di integrazione salariale;
3. Divieto di licenziamento.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

**ACBMember**

[www.acbgroup.com](http://www.acbgroup.com)

**Bergamo**  
Via Giuseppe Mazzini, 4  
24128 Bergamo  
T +39 035 2286999  
F +39 035 216380

**Grumello del Monte**  
Piazzetta Rota Don Geremia, 18  
24064 Grumello del Monte (BG)  
T +39 035 832026  
F +39 035 4420936

**Treviglio**  
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G  
24047 Treviglio (BG)  
T +39 0363 419330  
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | [info@studiobnc.it](mailto:info@studiobnc.it) | [studiobnc.it](http://studiobnc.it)

ARTICOLO	CONTENUTO
<p><b>Art. 1 c. 8-9</b></p>	<p><b>Stabilizzazione dell'ulteriore detrazione di lavoro dipendente</b></p> <p>Viene disposta la stabilizzazione dell'ulteriore detrazione IRPEF, già prevista dal DL 3/2020, per il solo secondo semestre 2020 a tutto il periodo d'imposta 2021 (gennaio-dicembre). La detrazione spetta ai titolari di redditi di lavoro dipendente (esclusi i pensionati) e di alcuni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.</p> <p>Nello specifico, come previsto dal DL 182/2020 che ha corretto quanto previsto nella versione originaria contenuta nella Legge di Bilancio, la detrazione è pari a 1.200 euro in corrispondenza di un reddito complessivo inferiore a 28.000 euro e decresce linearmente dal raggiungimento di un reddito pari a 28.000 euro fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro.</p>
<p><b>Art.1 c. 10 - 15</b></p>	<p><b>Esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 35.</b></p> <p>Al fine di incentivare l'occupazione giovanile è prevista l'estensione dell'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine, effettuate negli anni 2021 e 2022 così come precedentemente previsto della legge di Bilancio 2018.</p> <p>L'esonero è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro annui ed a condizione che il datore di lavoro nei 6 mesi precedenti l'assunzione e nei 9 mesi successivi alla stessa, non esegua licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.</p> <p>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.</p>
<p><b>Art. 1 c. 16 - 19</b></p>	<p><b>Esonero contributivo per l'assunzione di donne.</b></p> <p>In via sperimentale è possibile beneficiare per tutto il biennio 2021 – 2022 dell'esonero contributivo previsto dalla L. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) per l'assunzione di tutte le donne lavoratrici.</p> <p>In particolare, è previsto, per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato di donne, l'esonero nella misura del 100% dei 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).</p> <p>La durata è pari a 12 mesi, elevabili a 18 in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato e nel limite massimo di 6.000 euro annui.</p> <p>Condizione per poter beneficiare dell'esonero è che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.</p> <p>Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore di part-time ed il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.</p> <p>Il beneficio 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.</p>

<p><b>Art. 1 c. 25 e 363 - 364</b></p>	<p><b>Congedo di paternità obbligatorio.</b>          Il congedo obbligatorio retribuito a favore del padre a seguito della nascita del figlio oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale, è esteso nella misura pari a 10 giorni da fruire entro 5 mesi dall'evento.          Il congedo può essere fruito anche in modo non continuo ed è inoltre facoltà del lavoratore di usufruire di un ulteriore giorno di congedo in accordo con la madre ed in sua sostituzione. La possibilità di fruire del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo è esteso anche nei casi di morte perinatale.</p>
<p><b>Art. 1 c. 29 – 31</b></p>	<p><b>Misure a sostegno del lavoro giornalistico.</b>          È prevista l'estensione per le assunzioni effettuate a decorrere dall'1.1.2021, con riferimento ai giornalisti lavoratori dipendenti, delle norme legislative statali che riconoscono alla generalità dei datori di lavoro sgravi o esoneri contributivi per la tutela o l'incremento dell'occupazione.          A carico dello Stato sono altresì posti gli oneri relativi ai trattamenti di integrazione salariale, solidarietà e disoccupazione erogati dall'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI).</p>
<p><b>Art. 1 c. 34 -35</b></p>	<p><b>Esonero contributivo per il settore sportivo dilettantistico.</b>          È stato 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, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.          L'esonero contributivo è cumulabile con gli esoneri o le riduzioni delle aliquote previdenziali previsti da altre norme.</p>
<p><b>Art. 1 c. 36 - 37</b></p>	<p><b>Sospensione versamenti federazioni sportive.</b>          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) possono sospendere fino al 28 febbraio 2021:          - i versamenti di ritenute su redditi di lavoro dipendente e assimilati;          - gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL;          - i versamenti relativi all'imposta sul valore aggiunto;          - i versamenti delle imposte sui redditi.          I versamenti sospesi potranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino ad un massimo di 24 rate mensili di pari importo con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021. I versamenti relativi ai mesi di dicembre 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 di detti mesi.</p>
<p><b>Art. 1 c. 161 -168</b></p>	<p><b>Decontribuzione SUD</b>          È prevista l'estensione dell'esonero contributivo "c.d. Decontribuzione Sud" fino al 31 gennaio 2029 in favore dei datori di lavoro del settore privato che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.</p>

<p><b>Art. 1 c. 271</b></p>	<p><b>Trattamento fiscale anticipi TFR per lavoratori coinvolti nella gestione cooperativa.</b>          Gli importi del TFR richiesti dai lavoratori e destinati alla sottoscrizione di capitale sociale delle cooperative costituite ai sensi dell'articolo 23, comma 3-quater, del DL n. 83/2012, introdotto dal comma 270, non concorrono alla formazione del reddito imponibile dei lavoratori medesimi.</p>
<p><b>Art. 1 c. 278</b></p>	<p><b>Proroga CIGS per le aziende in crisi.</b>          È stata prorogata per il 2021 ed il 2022 la possibilità di accedere alla Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), a favore delle imprese che cessano l'attività produttiva. Per potervi accedere è necessaria 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.</p>
<p><b>Art. 1 c. 279</b></p>	<p><b>Rinnovo dei contratti a tempo determinato.</b>          Viene introdotta la possibilità per i datori di lavoro di fruire della proroga/rinnovo dei contratti a tempo determinato fino al 31 marzo 2021 (anziché il precedente limite del 31 dicembre 2020).          Fatta salva la durata massima complessiva di 24 mesi, i contratti possono essere rinnovati o prorogati una sola volta anche in assenza di causali, per un periodo massimo di 12 mesi. Tuttavia, 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.</p>
<p><b>Art. 1 c. 285</b></p>	<p><b>CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica.</b>          È prorogata, per gli anni 2021 e 2022, la possibilità 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 esuberi occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di CIGS, in deroga ai limiti di durata previsti agli articoli 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015.          La proroga può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.</p>
<p><b>Art. 1 c. 299 – 305 e 312-314</b></p>	<p><b>Ulteriori periodi di trattamenti di integrazione salariale COVID-19.</b>          È prevista, a favore dei datori di lavoro, la possibilità di usufruire dei trattamenti CIGO, Assegno ordinario e CIGD in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 per una durata massima di 12 settimane.          Le 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale Covid-19 e devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di CIGO; e tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario e di CIGD.          I periodi 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.          I trattamenti introdotti sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della predetta legge (1° gennaio 2021).          Con riferimento ai trattamenti di CISOA, è prevista la relativa concessione 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 104/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020 sono imputati ai 90 giorni stabiliti dalla Legge di Bilancio 2021.</p>

<b>Art. 1 c. 306 - 308</b>	<p><b>Esonero contributivo alternativo al trattamento di integrazione salariale.</b></p> <p>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.</p> <p>L'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, è previsto per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane, ed è fruibile entro il 31 marzo 2021; nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e di giugno 2020.</p>
<b>Art. 1 c. 309 - 311</b>	<p><b>Divieto di licenziamento.</b></p> <p>La legge di Bilancio, per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19, proroga al 31 marzo 2021 il divieto di licenziamento. Rimangono escluse dal divieto, così come previsto dal DL 104/2020 le seguenti fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguente 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;</li> <li>- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione;</li> <li>- 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 riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi).</li> </ul>
<b>Art. 1 c. 324 - 326</b>	<p><b>GOL e Assegno di ricollocazione ai percettori di CIG e NASpi.</b></p> <p>Nelle more dell'istituzione del programma di Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) quale programma finalizzato all'inserimento occupazionale, per l'anno 2021, l'assegno di ricollocazione verrà esteso.</p> <p>Nello specifico sarà riconosciuto dal centro per l'impiego ai seguenti lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoratori in cassa integrazione straordinaria che chiedono l'assegno a seguito di un accordo di ricollocazione di cui all'articolo 1, comma 136, della Legge di Bilancio 2018;</li> <li>- 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; oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo o in alternativa siano esperibili specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione;</li> <li>- lavoratori disoccupati che fruiscono dell'indennità di disoccupazione Naspi da oltre 4 mesi.</li> </ul>
<b>Art. 1 c. 334</b>	<p><b>Fondo per i Caregiver familiari.</b></p> <p>È istituito un apposito fondo a favore dei Caregiver familiari.</p> <p>Viene definito Caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura dei seguenti soggetti affetti da handicap grave ai sensi della Legge 104/1992: il coniuge, l'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto, il genitore convivente, il parente di primo grado convivente, o il familiare o un affine entro il secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap grave abbiano compiuto settanta anni o siano affetti da patologie invalidanti.</p>
<b>Art. 1 c. 336</b>	<p><b>Opzione Donna.</b></p> <p>Viene prolungato il termine di scadenza per esercitare la cosiddetta opzione donna. Per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna le lavoratrici devono aver maturato, entro il 31 dicembre 2020, un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed</p>

	<p>un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (lavoratrici dipendenti) o 59 anni (lavoratrici autonome).</p> <p>Condizione di validità per poter accedere al beneficio è la cessazione del rapporto di lavoro dipendente, mentre non è richiesta la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratrice autonoma.</p>
<b>Art. 1 c. 339</b>	<p><b>APE Sociale.</b></p> <p>È prevista la proroga della possibilità di usufruire del cosiddetto APE Sociale fino al 31 dicembre 2021.</p> <p>Ricordiamo che l'APE Sociale si tratta di un'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.</p> <p>Per accedere al beneficio è sufficiente rientrare in una delle seguenti categorie: disoccupati; caregivers; invalidi civili; lavoratori dipendenti addetti ai lavori gravosi.</p>
<b>Art. 1 c. 346-348</b>	<p><b>Nona Salvaguardia Pensionistica.</b></p> <p>Intervenendo in materia di accesso ai trattamenti pensionistici, il provvedimento in esame introduce la nona salvaguardia per i c.d. lavoratori "esodati".</p> <p>In estrema sintesi, si autorizza, nel limite complessivo di 2.400 unità specificamente individuate, l'applicazione delle disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'art. 24 del DL n. 201/2011.</p>
<b>Art. 1 c. 350</b>	<p><b>Part time verticale ciclico.</b></p> <p>Nel part time verticale ciclico è stata introdotta una modifica al calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici, stabilendo che le settimane non interessate da attività lavorativa sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico.</p> <p>Pertanto, 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, determinando il numero di settimane utili rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale previsto.</p>
<b>Art. 1 c. 481 - 484</b>	<p><b>Lavoratori fragili.</b></p> <p>Vengono estese al periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 le precedenti disposizioni previste dal Decreto Cura Italia (DL 18/2020) per i lavoratori dipendenti con certificazione medica di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ex articolo 3 Legge 104/1992, hanno diritto di assentarsi dal servizio e vedersi riconosciuto tale periodo di assenza come ricovero ospedaliero, previa prescrizione delle competenti autorità sanitarie nonché dal medico curante.</p> <p>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 diritto a svolgere la loro prestazione lavorativa in modalità agile.</p>

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

**Studio Berta Nembrini Colombini & Associati**