

December 31, 2020

## Legge di Bilancio 2021: pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo approvato in extremis dal Senato

Dopo il voto favorevole della Camera e l'approvazione arrivata in extremis dal Senato, è stata pubblica ieri in Gazzetta Ufficiale la **Legge 30 Dicembre 2020, n. 178** recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023» (di seguito, «**Legge di Bilancio**», disponibile qui).

All'esito dell'iter parlamentare, la manovra conferma le principali misure già contenute nel Disegno di Legge presentato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 16 Novembre 2020.

Riportiamo dunque di seguito le disposizioni maggiormente rilevanti nell'ambito dei rapporti di lavoro (già oggetto del nostro contributo disponibile qui).

### 1. Proroga e rinnovo acausale dei contratti a tempo determinato (art. 1, comma 279)

Resta invariata, in sede di approvazione parlamentare, la previsione contenuta nel Disegno di Legge e relativa all'estensione della deroga alla disciplina delle causali prevista dal D.Lgs. n. 81/2015.

L'art. 1, comma 279 della Legge di Bilancio modifica infatti l'art. 93, comma 1 del Decreto-Legge 19 Maggio 2020, n. 34 (c.d. «Decreto Rilancio») estendendo **sino al 31 Marzo 2021 (e non più solo fino al 31 Dicembre 2020)** la possibilità per i datori di lavoro di **rinnovare ovvero prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche in assenza delle causali previste dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015**.

### 2. Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga (art. 1, commi 299 - 304)

Viene confermata altresì l'estensione dei trattamenti di integrazione salariale COVID-19 per una durata massima di ulteriori 12 settimane.

Al fine di garantire «una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021», l'art. 1, comma 299 prevede lo stanziamento di nuove risorse destinate al finanziamento del sistema degli ammortizzatori sociali COVID-19.

Il successivo comma 300 introduce dunque la possibilità, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di richiedere la concessione degli ammortizzatori sociali COVID-19 introdotti dal Decreto-Legge 17 Marzo 2020, n. 18 (c.d. «Decreto Cura Italia»), per una **durata massima di 12 settimane**, da collocarsi (i) nel periodo compreso **tra il 1° Gennaio 2021 ed il 31 Marzo 2021** per i

trattamenti di Cassa integrazione ordinaria e (ii) nel periodo compreso **tra il 1° Gennaio 2021 ed il 30 Giugno 2021** per i trattamenti di Assegno ordinario e di Cassa integrazione in deroga.

Viene inoltre chiarito che:

- con riferimento ai predetti periodi (i.e. 1° Gennaio 2021 - 31 Marzo 2021 e 1° Gennaio 2021 - 30 Giugno 2021) le dodici settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19;
- i periodi di integrazione precedentemente richiesti ed autorizzati ai sensi dell'art. 12 del Decreto-Legge 28 Ottobre 2020, n. 137 (cd. «Decreto Ristori») e collocati, anche parzialmente, successivamente al 1° Gennaio 2021, saranno imputati alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio.

La manovra di Bilancio conferma il **carattere gratuito** dei nuovi periodi di trattamenti di integrazione salariale COVID-19, i quali - sulla base del testo approvato dal Parlamento - non sono condizionati al versamento del contributo addizionale previsto sia nel Decreto Agosto sia nei Decreti Ristori e Ristori-bis.

### 3. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali (art. 1, commi 306 - 307)

La Legge di Bilancio conferma l'esonero contributivo quale misura di sostegno alternativa alla fruizione degli ammortizzatori sociali.

In particolare:

- ai sensi dell'art. 1, comma 306, ai datori di lavoro (esclusi quelli del settore agricolo) che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale previsti dalla stessa Legge di Bilancio, è riconosciuto **«l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a loro carico di cui all'art. 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, **per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021**, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile»;
- ai sensi dell'art. 1, comma 307, i datori di lavoro che abbiano richiesto gli ulteriori periodi di esonero contributivo previsti dall'art. 12, comma 4 del Decreto Ristori (i.e. massimo quattro settimane, fruibili entro il 31 Gennaio 2021) possono rinunciare alla frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio.

### 4. Disposizioni in materia di licenziamenti (art. 1, commi 309 - 311)

Come già previsto nel Disegno di Legge, il **divieto di licenziamenti per motivi economici è ufficialmente prorogato sino al 31 Marzo 2021**.

La Legge di Bilancio conferma in particolare le già note preclusioni:

- **divieto di procedure di licenziamento collettivo (art. 1, comma 309):** resterà precluso ai datori di lavoro l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli 4, 5 e 24 della Legge 23 Luglio 1991, n. 223. Resteranno altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 Febbraio 2020, 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;
- **divieto di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 1, comma 310):** resterà preclusa altresì ai datori di lavoro la facoltà, indipendentemente dal numero di dipendenti, di intimare licenziamenti per giustificato motivo

oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 Luglio 1966, n. 604. Resteranno sospese le procedure in corso davanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Al successivo comma 311 dell'art. 1 della Legge di Bilancio trovano ancora conferma le ipotesi eccezionali nelle quali sarà possibile derogare al predetto divieto di licenziamenti. Nel dettaglio:

(i) 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del Codice Civile;

(ii) **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 aderiscano al predetto accordo. In tal caso, ai lavoratori interessati è comunque riconosciuto il trattamento NASPI;

(iii) 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.

## 5. Lavoratori interessati (art. 1, comma 305)

Ai sensi dell'art. 1, comma 305 della Legge di Bilancio, i predetti benefici (i.e. ammortizzatori sociali, esonero contributivo, divieto di licenziamento) «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 presente legge**».

## 6. Ulteriori misure in materia di rapporto di lavoro

Tra le diverse misure previste dalla Legge di Bilancio e finalizzate a contrastare gli effetti dell'emergenza COVID-19, si segnalano inoltre le seguenti:

- **incentivo all'occupazione giovanile stabile** (art. 1, commi 10 e 11): esonero contributivo pari al 100% per tre anni per i datori di lavoro che nel biennio 2021-2022 assumono a tempo indeterminato (ovvero trasformano da tempo determinato a tempo indeterminato) soggetti fino ai 35 anni di età. Nel dettaglio, la norma prevede che «**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'art. 1, commi da 100 a 105 e 107 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto **nella misura del 100 per cento**, per un **periodo massimo di trentasei 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 trentaseiesimo anno di età**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche».

Il comma 11 prevede poi l'estensione della durata dell'esonero contributivo da 36 a **48 mesi** laddove le assunzioni incentivate siano effettuate in una sede o in una unità produttiva ubicata in **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**;

- **incentivo all'occupazione femminile** (art. 1, commi 16 - 19): esonero contributivo pari al 100% per i datori di lavoro che nel biennio 2021-2022 assumono donne prive di un lavoro regolarmente retribuito. Lo sgravio totale dai contributi dovuti è riconosciuto entro il limite massimo di importo annuo pari ad Euro 6.000. Come previsto dall'art. 4, commi 8, 9 e 10 della Legge 28 Giugno 2012, n. 92 (c.d. «Legge Fornero»), l'agevolazione è riconosciuta per un periodo massimo di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato ovvero di 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato.

Ai sensi del comma 18, il beneficio contributivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

- **misure a favore del lavoro giornalistico** (art. 1, comma 29): estensione degli incentivi alla salvaguardia dell'occupazione dei dipendenti iscritti all'INPGI con riferimento alla contribuzione dovuta, per le assunzioni a decorrere dal 1° Gennaio 2021. La norma prevede che «Per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire ai lavoratori assicurati a fini previdenziali presso l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" (INPGI) piena ed effettiva parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori dipendenti, le disposizioni legislative statali recanti **incentivi alla salvaguardia o all'incremento dell'occupazione riconosciuti in favore dei datori di lavoro per la generalità dei settori economici sotto forma di sgravi o esoneri contributivi** si applicano, salvo diversa previsione di legge, ai dipendenti iscritti alla gestione sostitutiva dell'INPGI con riferimento alla contribuzione per essi dovuta».
- **estensione congedo di paternità** (art. 1, comma 363, lett. b): aumento da 7 a **10 giorni** della durata del congedo obbligatorio concesso al padre lavoratore dipendente **per l'anno 2021** ;
- **sostegno alle madri con figli disabili** (art. 1, comma 365): riconoscimento di un contributo mensile massimo di Euro 500,00 netti in favore delle madri sole, disoccupate o monoreddito con figli a carico affetti da disabilità pari almeno al 60%;
- **lavoratori fragili e con grave disabilità** (art. 1, comma 481): estensione **fino al 28 Febbraio 2021 delle misure emergenziali a tutela dei lavoratori fragili e affetti da grave disabilità** previste dall'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del Decreto-Legge 17 Marzo 2020, n. 18 (c.d. «Decreto Cura Italia»), convertito con modificazioni dalla Legge 24 Aprile 2020, n. 27. Vengono dunque estese fino a tale data (i) l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero e (ii) lo svolgimento di attività lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione ad una diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento ovvero lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti Voi una - quanto mai serena - conclusione del 2020.

## Your Key Contacts



**Davide Boffi**

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

M +39 348 23 78 195

[davide.boffi@dentons.com](mailto:davide.boffi@dentons.com)