

05 gennaio 2021

### **Legge di Bilancio: le principali misure in materia giuslavoristica**

Lo scorso 30 dicembre 2020 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la [Legge n. 178](#) avente ad oggetto il «*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*» (c.d. «*Legge di Bilancio*» 2021).

Di seguito offriremo una sintetica descrizione delle principali novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2021, concernenti in particolare:

1. Misure speciali in tema di ammortizzatori sociali (art. 1, commi 285 - 286 e commi da 299 a 305);
2. Esonero contributivo (art. 1, commi da 306 a 308);
3. Proroga e rinnovo dei contratti a tempo determinato (art. 1, comma 279);
4. Lavoratori fragili (art. 1, comma 481);
5. Congedo di paternità (art. 1, comma 25 ed art. 1, commi 363 - 364);
6. Divieto di licenziamento (art. 1, commi da 309 a 311);
7. Incentivo all'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni (art. 1, commi da 10 a 15);
8. Sostegno alle lavoratrici madri (art. 1, commi 23-24);
9. Incentivo all'occupazione femminile (art. 1, commi 16-17);
10. Decontribuzione del mezzogiorno (art. 1, comma 161);
11. Fondo per il sostegno delle parità salariali di genere (art. 1, commi 276-277).

---

#### **1. Misure speciali in tema di ammortizzatori sociali (art. 1, commi 285 - 286 e commi da 299 a 305)**

La Legge di Bilancio 2021 estende innanzitutto i trattamenti di integrazione salariale introdotti dalla normativa emergenziale durante il 2020. In particolare, i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno la possibilità di presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga per una durata massima di 12 settimane.

Tali settimane dovranno essere collocate nel periodo compreso tra:

- a) il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinari; e
- b) il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga.

Occorre evidenziare che, a differenza della previgente disciplina, non è più richiesto al datore di lavoro il pagamento di alcun contributo addizionale, indipendentemente dall'eventuale calo di fatturato.

Tale periodo di 12 settimane, ad ogni modo, costituisce la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19 nell'arco temporale menzionato. Pertanto, i periodi di integrazione salariale richiesti ed autorizzati con il c.d. *Decreto Ristori* (i.e. il D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, convertito con modificazioni dalla Legge 18 dicembre 2020 n. 176) e collocati anche parzialmente in periodi successivi al 1° gennaio 2021 dovranno essere imputati alle suddette 12 settimane.

Le domande di cassa integrazione dovranno comunque essere presentate all'INPS a pena di decadenza entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, tuttavia, il termine di decadenza coinciderà con la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021 (i.e. 28 febbraio 2021).

Qualora il trattamento di cassa integrazione venga erogato direttamente dall'INPS, il datore di lavoro sarà tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento del trattamento 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 tale termine è rinviato al 30<sup>esimo</sup> giorno successivo a quello di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021.

Il mancato adempimento dei suddetti incombenti trasferisce direttamente in capo al datore di lavoro l'onere del pagamento e dei relativi oneri.

Infine, la Legge di Bilancio 2021 proroga per gli anni 2021-2022 il trattamento di sostegno al reddito concesso in caso di cessazione dell'attività aziendale, potendo dunque le imprese che cessino in parte o in tutto la propria attività accedere ad un intervento di cassa integrazione guadagni straordinaria per un massimo di 12 mesi, a condizione che sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale o di realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, o comunque di ricollocare i dipendenti per mezzo di specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla regione interessata.

## **2. Esonero contributivo (art. 1, commi da 306 a 308)**

Eccezion fatta per le imprese del settore agricolo, ai datori di lavoro che non fanno ricorso ad uno degli ammortizzatori sociali di cui al precedente punto 1, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un massimo di 8 settimane, fruibili tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e giugno 2020 (senza quindi il raddoppio a suo tempo previsto dal c.d. Decreto Agosto).

Resta comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Viene inoltre previsto che i datori di lavoro, i quali avevano richiesto l'esonero contributivo ai sensi del c.d. *Decreto Ristori*, potranno ora rinunciare alla frazione di esonero (richiesto e) non goduto e presentare contestualmente domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio.

La possibilità di fruire dell'esonero in commento è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

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

La Legge di Bilancio 2021 interviene sull'art. 93 del c.d. *Decreto Rilancio* (i.e. il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77), modificandone il comma 1 mediante la sostituzione delle parole «*31 dicembre 2020*» con «*31 marzo 2021*». Di conseguenza, sino a tale ultima data i datori di lavoro avranno la facoltà di prorogare o rinnovare con il consenso dei dipendenti i contratti di lavoro a termine oltre la durata dei 12 mesi previsti dal D.Lgs. 81/2015, senza la necessità di dover indicare alcuna delle causali previste nell'appena citato decreto legislativo e fermo restando il rispetto del limite massimo di durata dei rapporti di lavoro pari a 24 mesi.

Tale possibilità di rinnovo e proroga acausale è, ad ogni modo, concessa ad ogni datore di lavoro in riferimento a ciascun rapporto a termine (anche in somministrazione) una sola volta e per un periodo comunque non superiore a 12 mesi, aggiuntivi rispetto alla durata originaria del rapporto di lavoro.

## **4. Lavoratori fragili (art. 1, comma 481)**

La Legge di Bilancio 2021 estende per il periodo tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 marzo 2021 l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 26, commi 2 e 2-*bis*, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020 n. 27, relativi ai lavoratori fragili ed ai lavoratori con disabilità gravi.

Pertanto, sino al 31 marzo 2021:

- 1) i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti, o comunque specifiche attività di formazione professionale anche da remoto;
- 2) qualora gli stessi siano impossibilitati a lavorare a cagione della loro condizione di salute, l'assenza dal lavoro verrà equiparata al ricovero ospedaliero, purché gli stessi dipendenti siano in possesso di idonea certificazione che attesti l'esistenza di una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita o da disabilità grave.

#### **5. Congedo di paternità (art. 1, comma 25 ed art. 1, commi 363 - 364)**

La Legge di Bilancio 2021 interviene inoltre sull'articolo 4, comma 24, lett. a) della L. 28 giugno 2012, n. 92 estendendo il congedo obbligatorio del padre lavoratore a 10 giorni nonché quello facoltativo di 1 giorno, potendo farvi ricorso non solo in caso di nascita del figlio ma anche nel caso di «*morte perinatale*».

Resta fermo, ad ogni modo, il pagamento dell'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione spettante al dipendente interessato nel caso di congedo obbligatorio; indennità che dovrà essere corrisposta anche nel caso di congedo facoltativo di paternità, sul presupposto che tale congedo sia fruito in accordo con la madre ed in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

#### **6. Divieto di licenziamento (art. 1, commi da 309 a 311)**

La Legge di Bilancio 2021 conferma quanto mesi addietro anticipato dal Presidente del Consiglio dei Ministri in merito all'estensione del divieto di licenziamento per ulteriori due mesi rispetto al termine introdotto dal Decreto Ristori (i.e. 31 gennaio 2021). In particolare, viene confermato che fino al 31 marzo 2021:

- resta precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo ed, al contempo, restano sospese le procedure avviate dopo il 23 febbraio 2020;
- resta preclusa, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, Legge n. 604/1996 e restano altresì sospese le procedure in corso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, avviate innanzi all'ITL ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 604/1996.

Viene infine confermata l'esclusione dal *suesposto blocco* delle fattispecie già previste dal c.d. *Decreto Agosto* (e già confermate dal c.d. *Decreto Ristori*) ed in particolare:

- (i) il licenziamento di personale già impiegato nell'appalto e 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;
- (ii) i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione - anche parziale - dell'attività (salvo che nel corso della liquidazione si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.);
- (iii) le ipotesi di 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 riconosciuto il trattamento di NASpl);

- (iv) i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione (tuttavia, qualora l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, restano esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso).

#### **7. Incentivo all'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni (art. 1, commi da 10 a 15);**

Al fine di incentivare l'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni (letteralmente, giovani che «alla data della prima assunzione incentivata [...] non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età»), la Legge di Bilancio 2021 dispone che per le nuove assunzioni a tempo indeterminato o per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 è previsto un esonero dall'obbligo di versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nella misura del 100% per un periodo massimo di 3 anni e nel limite di Euro 6.000,00 annui.

Tale incentivo è riconosciuto per un periodo pari a 4 anni laddove l'assunzione o la trasformazione del rapporto di lavoro siano effettuate in sedi o unità produttive ubicate in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna o Sicilia.

Tale esonero, ad ogni modo, è condizionato alla circostanza che i datori di lavoro interessati non abbiano proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione o comunque non procedano nei 9 mesi successivi alla stessa, al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo od a licenziamenti collettivi di lavoratori «*inquadri con la medesima qualifica*» nella stessa unità produttiva in cui è avvenuta l'assunzione.

#### **8. Sostegno alle lavoratrici madri (art. 1, commi 23-24)**

Gli incentivi introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 attengono altresì alle lavoratrici madri. In particolare, al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, il Fondo per le politiche della famiglia di cui all'art. 19, co. 1 del D.L. 4 luglio 2006 n. 223 è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri a seguito del parto.

È, ad ogni modo, demandato ad un decreto interministeriale il compito di definire le modalità di attribuzione delle risorse sopra individuate.

#### **9. Incentivo all'occupazione femminile (art. 1, commi 16-17)**

Le incentivazioni, inoltre, attengono alle donne lavoratrici *tout court*.

In particolare è previsto, per le nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero dall'obbligo del versamento dei contributi previdenziali con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nella misura del 100% e nel limite massimo di Euro 6.000,00 annui.

Per beneficiare di tale incentivo, le assunzioni in questione dovranno comportare un «*incremento occupazionale netto*» calcolato sulla base della differenza tra il numero di lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero di lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Calcolo che, con riferimento ai dipendenti assunti a tempo parziale, dovrà essere effettuato in modo ponderato in base al rapporto tra il numero di ore pattuite e il numero di ore che costituiscono l'orario normale dei lavoratori a tempo pieno.

Anche tale beneficio è subordinato alla preventiva autorizzazione da parte della Commissione Europea.

#### **10. Decontribuzione del mezzogiorno (art. 1, comma 161)**

È prevista inoltre dalla Legge di Bilancio 2021 l'estensione dell'esonero contributivo previsto dal Decreto Agosto per le assunzioni di personale nelle aree geografiche del mezzogiorno caratterizzate da gravi situazioni di disagio socioeconomico fino al prossimo 31 dicembre 2029 nelle seguenti misure:

- 1) 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- 2) 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;

3) 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Per il periodo dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029, l'agevolazione è subordinata all'autorizzazione da parte della Commissione Europea.

#### **11. Fondo per il sostegno delle parità salariali di genere (art. 1, commi 276-277)**

Infine, si segnala che La Legge di Bilancio 2021 ha previsto l'istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del «*Fondo per il sostegno della parità salariale e di genere*» con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Fondo destinato alla copertura finanziaria, nei limiti della predetta dotazione, di interventi finalizzati al sostegno ed al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

Anche per tale Fondo è previsto che la definizione delle modalità attuative sia demandata ad un decreto interministeriale.

---

This publication is designed to provide Orrick clients and contacts with information they can use to more effectively manage their businesses and access Orrick's resources. The contents of this publication is for informational purposes only. Neither this publication nor the lawyers who authored it are rendering legal or other professional advice or opinions on specific facts or matters. Orrick assumes no liability in connection with the use of this publication.