



Milano, 07 gennaio 2021

A tutti i clienti
c/o loro sedi

Oggetto: Legge di Bilancio per il 2021

Gentile cliente,

desideriamo informarLa che è stata pubblicata in G.U. n. 322 del 30 dicembre 2020, S.O. n. 46, la Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*” (c.d. Legge di Bilancio per il 2021). Di seguito, Vi segnaliamo, in sintesi, le disposizioni di interesse per la gestione del personale.

Riduzione del carico fiscale: stabilizzazione dell’ulteriore detrazione fiscale (art. 1, c. 8, L. n. 178/2020)

Come è noto, il DL n. 3/2020 ha introdotto, al fine di ridurre il carico fiscale IRPEF dei lavoratori, per il periodo luglio – dicembre 2020, l’“ulteriore detrazione fiscale” spettante ai lavoratori il cui reddito complessivo è superiore a 28.000 € annui, ed inferiore a 40.000 € annui.

La Legge di Bilancio per il 2021 dispone la stabilizzazione dell’“ulteriore detrazione fiscale” (originariamente prevista per il solo periodo luglio – dicembre 2020) per l’anno 2021 e successivi.

Pertanto, ai beneficiari aventi diritto spetta, dal 1° gennaio 2021, un’“ulteriore detrazione fiscale” dall’imposta, rapportata al periodo di lavoro, pari a:

Reddito complessivo:	ulteriore detrazione:
Superiore a 28.000,00 € e fino ad € 35.000,00	$960 \text{ €} + \left[240 \text{ €} * \frac{(35.000 \text{ €} - \text{Reddito complessivo})}{7.000} \right]$
Superiore a 35.000,00 € e fino ad € 40.000,00	$960 \text{ €} * \frac{(40.000 \text{ €} - \text{Reddito complessivo})}{5.000}$

Agevolazioni all'assunzione

Sgravio per le assunzioni di giovani under 35 (art. 1, c. 10-15, L. n. 178/2020)

Ai fini di incentivare l'occupazione giovanile, è previsto l'esonero dal versamento dei contributi INPS per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di giovani under 35, alle seguenti condizioni:

Rapporti di lavoro incentivati:	<ul style="list-style-type: none"> - assunzioni a tempo indeterminato, - trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine, effettuate negli anni 2021 e 2022.
Lavoratori per cui si ha diritto all'esonero contributivo:	<ul style="list-style-type: none"> - giovani che alla data di assunzione / trasformazione non abbiano compiuto il 36° anno di età; - giovani che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, con lo stesso o con altro datore di lavoro;
Misura dell'agevolazione:	<p>100% della contribuzione INPS a carico del datore di lavoro per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro annui.</p> <p>Il periodo di fruizione dell'incentivo è esteso a 48 mesi per i datori di lavoro che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna.</p>
Condizioni per la fruizione dell'incentivo:	<ul style="list-style-type: none"> - i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione / trasformazione, né devono procedere nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo, nei confronti dei lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva - l'incentivo è concesso previa autorizzazione della Commissione Europea, pertanto non ancora confermato; - l'incentivo è fruibile nel rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, di cui all'art. 31, D.L.gs. 150/2015.

INTERNATIONAL CONSULTING SERVICES SRL

Sgravio per l'assunzione di donne (art. 1, c. 16 -19, L. n. 178/2020)

In via sperimentale, per il biennio 2021 - 2022, è previsto l'esonero dal versamento dei contributi INPS per le assunzioni di donne alle seguenti condizioni:

Rapporti di lavoro incentivati:	<ul style="list-style-type: none">- assunzioni a tempo indeterminato,- assunzioni a tempo determinato,- trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine, effettuate negli anni 2021 e 2022.
Lavoratori per cui si ha diritto all'esonero contributivo:	<ul style="list-style-type: none">- donne disoccupate da almeno 24 mesi oppure- donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree "svantaggiate" ((Basilicata, Calabria, Puglia, Campania, Sicilia, e alcuni Comuni elencati in apposito Decreto), o assunte per una professione o in un settore economico caratterizzato da una forte disparità occupazionale di genere (individuati annualmente con un Decreto del Ministero del Lavoro).
Misura dell'agevolazione:	100% della contribuzione INPS a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 6.000 euro annui, per un periodo massimo di: <ul style="list-style-type: none">- 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato (in tale ultimo caso i 18 mesi decorrono dalla data di assunzione a tempo determinato);- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato.
Condizioni per la fruizione dell'incentivo:	<ul style="list-style-type: none">- le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati in ciascun mese e il numero dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;- l'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, pertanto non ancora confermato;- l'incentivo è fruibile nel rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, di cui all'art. 31, D.L.gs. 150/2015.

International Consulting Services S.r.l.

Capitale Sociale 12.000 Euro interamente versato
C.F.13294330157 P.I. 13294330157
Registro Imprese di Milano n. 13294330157 - R.E.A. n. 1637307

Via Filippo Turati, 8 - 20121 Milano
Tel.: +39 02 76015037 - +39 02 76001139
Fax: +39 02 784348
email: segreteria@internationalconsult.it - PEC: ics_srl@legalmail.it
www.internationalconsult.it

Congedo obbligatorio per i padri (art. 1, c.25, 363-364, L. n. 178/2020)

Il congedo obbligatorio di paternità, introdotto dalla L. 92/2012, riconosciuto ai lavoratori padri in occasione della nascita/adozione di un figlio nell'anno 2021, viene elevato a **10 giorni** per l'anno 2021 (nell'anno 2020 spettavano 7 giorni di congedo obbligatorio).

Ricordiamo che il congedo spetta al padre lavoratore dipendente, e deve essere fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio.

Anche per l'anno 2021, in aggiunta al congedo obbligatorio di cui sopra, è facoltà del lavoratore fruire di un giorno ulteriore di congedo facoltativo, in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria da parte della madre.

La fruizione del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo viene estesa anche ai casi di morte perinatale.

Regimi fiscali agevolati per i c.d. "lavoratori impatriati" (art. 1, c.50, L. n. 178/2020)

Come è noto, i lavoratori che:

- hanno trasferito la propria residenza in Italia,
 - non sono stati residenti in Italia nei due anni precedenti,
 - si impegnano a mantenere la propria residenza in Italia per almeno due anni svolgendo un'attività lavorativa,
- possono beneficiare del regime fiscale agevolato dei c.d. "lavoratori impatriati", consistente nell'abbattimento, per 5 anni, del reddito imponibile ai fini del calcolo delle imposte, del 70% (elevato al 90% ai residenti in determinate regioni del Sud).

La Legge di Bilancio per il 2021, prevede la facoltà di estensione da 5 a 10 anni del regime fiscale agevolato, riconoscendo l'abbattimento della base imponibile ai fini fiscali del 50%:

- per i soggetti che hanno trasferito la propria residenza in Italia prima dell'anno 2020
- che alla data del 31 dicembre 2019 risultino già beneficiari del regime fiscale agevolato previsto per i c.d. "lavoratori impatriati"
- in presenza di figli minorenni o a carico,
- o per effetto dell'acquisto di un'unità immobiliare in Italia.

Il beneficio è subordinato al pagamento di un onere, parametrato al reddito dell'ultimo periodo d'imposta prima dell'esercizio dell'opzione per il prolungamento.

Esonero contributivo: decontribuzione SUD (art. 1, cc. 161-168, L. n. 178/2020)

Come è noto, il DL n. 104/2020 (c.d. Decreto Agosto) ha introdotto un'agevolazione contributiva per le aree svantaggiate, consistente nell'esonero dal versamento del 30% della contribuzione INPS dovuta dai datori di lavoro con sede nelle regioni del Sud, per il periodo dal 1° ottobre 2020 al 31 Dicembre 2020.

La Legge di Bilancio per il 2021 prevede l'estensione del suddetto esonero contributivo (cd. "Decontribuzione Sud") fino al 31 dicembre 2029, nelle seguenti misure:

- in misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali, fino al 31 dicembre 2025;
- in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali, per gli anni 2026 e 2027;
- in misura pari al 10% dei complessivi contributi previdenziali, per gli anni 2028 e 2029.

Proroga o rinnovo dei contratti: causale (art. 1, c. 279, L. n. 178/2020)

Come è noto, il Decreto Dignità (DL 87/2018), ha introdotto l'obbligo di apporre una causale giustificatrice ai rapporti a termine di durata superiore a 12 mesi, o in caso di rinnovi. Il DL n. 104/2020 (c.d. "Decreto Agosto") ha previsto la facoltà di prorogare o rinnovare i contratti a termine **per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta**, fino al 31 dicembre 2020, anche in assenza delle causali giustificatrici previste dal Decreto Dignità.

La legge di Bilancio per il 2021 estende l'arco temporale di applicazione della suddetta deroga **fino al 31 marzo 2021**.

Resta ferma la durata massima complessiva di 24 mesi dei rapporti a termine con il medesimo lavoratore.

Ammortizzatori sociali (art. 1, cc. 299 – 305, 312 – 314, L. n. 178/2020)

Come è noto, il DL n. 137/2020 (c.d. "Decreto Ristori") ha concesso un periodo massimo di 6 settimane di cassa integrazione con causale COVID -19 da fruire nel periodo ricompreso tra il 16 Novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

La Legge di Bilancio per il 2021 interviene sull'argomento prevedendo, per le imprese che riducono /sospendono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, **un periodo massimo di 12 settimane di cassa integrazione** da fruire nel periodo ricompreso tra:

- il 1° gennaio 2021 ed il 31 marzo 2021 per i trattamenti di CIGO;
- il 1° gennaio 2021 ed il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario FIS e di cassa integrazione in deroga CIGD.

Con riferimento a tali periodi, le predette 12 settimane di cassa integrazione costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID – 19.

I periodi precedentemente autorizzati ai sensi del c.d. “Decreto Ristori”, collocati anche parzialmente in periodi successivi al 1° gennaio 2021 saranno imputati alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio per il 2021.

È espressamente previsto che i trattamenti di integrazione salariale introdotti dalla L. di Bilancio per il 2021 sono riconosciuti ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2021.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali INPS per le aziende che non ricorrono ai trattamenti di integrazione salariale (art. 1, cc. 306 - 308, L. n. 178/2020)

Come noto il DL n.104/2020 (c.d. Decreto Agosto) aveva previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo di massimo di 4 mesi, da fruire entro il 31 Dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di cassa integrazione già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, ai datori di lavoro che:

- Non richiedono l'intervento dei trattamenti di cassa integrazione salariale stabiliti dal DL 104/2020,
- e che hanno già fruito dei mesi di maggio e giugno dei trattamenti di cassa integrazione.

Il successivo DL n. 137/2020 (c.d. Decreto Ristori) ha riconosciuto ulteriori 4 settimane di sgravio contributivo alle aziende che non richiedono interventi di integrazione salariale stabiliti dallo stesso DL 137/2020.

La Legge di Bilancio per il 2021 riconosce un ulteriore periodo massimo di **otto settimane** di esonero dal versamento dei contributi previdenziali, fruibili entro il 31 marzo 2021.

L'esonero spetta:

- nel limite delle ore di integrazione salariale fruite nel mese di maggio e giugno 2020;
- alle aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale stabiliti dalla Legge di Bilancio per il 2021.

Proroga del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 1, cc. 309 - 311, L. n. 178/2020)

Come è noto, il DL. n. 104/2020 (c.d. Decreto Agosto), ed il successivo DL. n.137/2020 (c.d. Decreto Ristori), hanno precluso la facoltà di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, da ultimo, fino al 31 gennaio 2021.

La legge di Bilancio per il 2021 dispone la proroga del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo **fino al 31 marzo 2021**.

Detto divieto non si applica:

- nell'ipotesi di licenziamento motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione dell'attività;
- nell'ipotesi di accordo collettivo aziendale stipulato con le rappresentanze sindacali di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono a predetto accordo;
- nell'ipotesi di licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'attività, o ne sia disposta la cessazione.

Tutela del periodo di sorveglianza attiva dei "lavoratori fragili" (art. 1, cc. 481 - 484, L. n. 178/2020)

Come è noto il DL n. 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia) aveva previsto una tutela speciale per i soggetti fragili, ed in particolare, aveva equiparato il periodo di assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero per i lavoratori:

- in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104 / 92,
- in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

La Legge di Bilancio per il 2021 prevede l'estensione dell'efficacia di tale disposizione al periodo compreso **tra il 1° gennaio 2021 ed il 28 febbraio 2021**. Pertanto, durante tale periodo, i lavoratori c.d. fragili, ossia:

- in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104 / 92,
- in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita,

hanno diritto ad assentarsi dal lavoro e al riconoscimento di tale assenza come ricovero ospedaliero, previa prescrizione delle competenti autorità sanitarie nonché del medico curante.

Nel medesimo intervallo tra 1° gennaio 2021 ed il 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, purchè ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Infine, vien stabilito che a decorrere dal 1° gennaio 2021, il certificato medico redatto dal medico curante ed attestante il periodo di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, non dovrà più contenere l'indicazione degli estremi del

INTERNATIONAL CONSULTING SERVICES SRL

provvedimento dell'autorità di sanità pubblica che ha dato origine alla quarantena o alla permanenza domiciliare.

Restiamo a Vostra disposizione per ulteriori informazioni e / o approfondimenti nel merito.

Cordiali Saluti

Maurizio Villa

International Consulting Services S.r.l.

Capitale Sociale 12.000 Euro interamente versato

C.F.13294330157 P.I. 13294330157

Registro Imprese di Milano n. 13294330157 - R.E.A. n. 1637307

Via Filippo Turati, 8 - 20121 Milano

Tel.: +39 02 76015037 - +39 02 76001139

Fax: +39 02 784348

email: segreteria@internationalconsult.it - PEC: ics_srl@legalmail.it

www.internationalconsult.it