

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 30 novembre 2020, n. 44

Il 16 novembre 2020, il Consiglio dei Ministri, facendo seguito alla deliberazione del 18 ottobre 2020 ha definitivamente approvato il disegno di legge sul “[Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023](#)”. La manovra finanziaria ha iniziato l’iter parlamentare il 18 novembre 2020 approdando in Commissione Bilancio della Camera dei deputati e dovrà essere approvata definitivamente da entrambi i rami del parlamento entro il 31 dicembre 2020. Il disegno di legge si inserisce nel solco già tracciato dalla decretazione emergenziale e va ad integrare le misure e gli stanziamenti via via previsti.

Il provvedimento, come ogni legge finanziaria, presenta una sua eterogeneità e complessità intervenendo con misure ad hoc in materia di crescita e sostegno alle imprese, ai lavoratori, alle famiglie ed all’economia in generale. In particolare, in materia di lavoro il legislatore è propenso ad adottare le misure che seguono.

Stabilizzazione a regime dal 2021 dell’ulteriore detrazione di lavoro dipendente (art.3)

La norma prevede la **stabilizzazione della detrazione spettante ai percettori di reddito di lavoro dipendente** stabilita dall’art. 2 del decreto-legge 5 febbraio 2020 n. 3. Nello specifico quest’ultimo stabilisce una detrazione di imposta lorda sul reddito delle persone fisiche spettante ai titolari di reddito di lavoro dipendente: la detrazione è pari a 600 euro per redditi complessivi dai 28.000 euro e decresce fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro. La detrazione ha carattere temporaneo (dal 1° luglio al 31 dicembre 2020) dal momento in cui è stata stabilita una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali.

Incentivo occupazione giovani (art.4)

Viene modificata la disciplina della riduzione dei contributi previdenziali in favore dei datori di lavoro privati che assumano a tempo indeterminato nel biennio 2021-2022 con la finalità di promuovere l'occupazione giovanile. Viene stabilito **un esonero contributivo nella misura del 100% per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite massimo di 6000 euro per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in tempi indeterminati** con riferimento ai soggetti che alla data di prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. L'esonero non spetta a datori di lavoro che abbiano proceduto o procedano nei nove mesi successivi alla assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. L'esonero non si applica alle prosecuzioni di contratto ed è riconosciuta per un periodo di 48 mesi per gli assunti in determinate aree geografiche (Abruzzo, Molise, Puglia, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Sardegna).

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne (art.5)

Si riconosce, in via sperimentale, **un esonero contributivo del 100% nel limite massimo di 6000 euro annui per le assunzioni di lavoratrici donne nel biennio 2021-2022**. Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. L'efficacia della disposizione è subordinata alla autorizzazione della Commissione Europea nei limiti delle condizioni stabilite con il c.d. [Temporary Framework](#) adottato il 29 marzo 2020 la cui durata è stata prorogata al 21 giugno 2021.

Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate (c.d. Decontribuzione Sud) (art.27)

L'articolo prevede una forma **di esonero dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro privati con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente e con esclusione di premi e contributi spettanti all'Inail**. La norma trova la sua giustificazione nelle fragilità strutturali della domanda di lavoro dipendente nel **Sud Italia**, in particolare nelle regioni di Abruzzo, Molise, Puglia, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Sardegna. La misura era **già stata introdotta dall'art. 27 del decreto-legge n. 104/2020** (c.d. decreto "Rilancio") che aveva introdotto un taglio del 30% dei contributi, con la legge finanziaria per il 2021 si mira ad estendere la misura fino al 31 dicembre 2029 secondo la seguente modulazione: 30% dei complessivi contributi versati sino al 31 dicembre 2025, 20% dei complessivi contributi versati per gli anni 2026-2027, 10% dei complessivi contributi versati per gli anni 2028-2029. Anche questa misura è concessa nel rispetto del Quadro temporaneo per le misure di aiuto di stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza Covid-19.

Trattamenti di CIGS per cessata attività (art. 46)

L'articolo **proroga per il 2021 e il 2022 l'efficacia della disposizione normativa prevista dall'art. 44 del decreto-legge n. 109/2018**, che prevede la possibilità accedere ad un intervento di CIGS per le imprese che cessino attività e nel caso sussistano determinati presupposti (concrete prospettive di riassorbimento occupazionale, possibilità di interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata). Il periodo massimo complessivo del trattamento è fissato in 12 mesi, l'accordo deve essere stipulato presso il Ministero del Lavoro e viene stabilito un limite di spesa per il 2021 di 200 milioni di euro e 50 milioni per il 2022.

Rinnovo dei contratti a tempo determinato (art. 47)

La disposizione proroga i termini, già stabiliti dall'art. 93 del decreto-legge n. 34/2020 nel 31 dicembre 2020, al 31 marzo 2021 entro cui è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in deroga alle condizioni e alle disposizioni sulla durata massima stabilite dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015. L'art. 19 stabiliva la sussistenza di esigenze temporanee

e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o di esigenze di sostituzione di altri lavoratori, o di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Settore call center (art. 48) e finanziamento indennità per fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio (art. 49)

La norma prevede una **proroga per l'anno 2021 delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese di call center**. Nello specifico, viene prorogata la misura prevista dal comma 7 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 148/2015, nel limite di spesa di 20 milioni di euro a valere sul fondo sociale per l'occupazione e la formazione. L'art. 44 stabilisce un'indennità, pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, riconosciuta appunto ai lavoratori del settore dei call center non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario d'integrazione salariale.

La disposizione dell'art. 49 prevede, invece, il **finanziamento di un'indennità onnicomprensiva pari a 30 euro giornalieri per l'anno 2021 per ciascun lavoratore dipendente da impresa nel settore della pesca marittima**, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca in caso di sospensione del lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio. Gli stanziamenti sono pari a 12 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e formazione.

Sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese sequestrate o confiscate (art.50)

Viene prevista la proroga, per gli anni 2021-2023, del **trattamento di sostegno al reddito, pari al trattamento di integrazione salariale, a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria**. Viene stabilita la soglia di 1 milione per ciascuna annualità a valere sempre sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Trattamenti di CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica (art. 51)

La norma prevede di prorogare per gli anni 2021-2022 le disposizioni già previste dal comma 1 dell'art. 22-bis del D.Lgs. n. 148/2015. Questa disciplina stabilisce 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 e in presenza di complessità dei processi di riorganizzazione o di risanamento aziendale o di gestione degli esuberi occupazionali, **di richiedere un ulteriore periodo di CIGS in deroga ai limiti previsti dal decreto n. 148/2015**. L'ulteriore periodo di CIGS 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 nei limiti di spesa di 130 milioni per il 2021 e 100 milioni per il 2022 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Piani di recupero occupazionale (art. 52)

Viene previsto **uno stanziamento di nuove risorse di 52 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, per gli anni 2021-2022 per il completamento dei piani di recupero occupazionale nelle aree di crisi industriale complessa**, destinate ai trattamenti di CIGS e di mobilità.

Sistema duale (art. 53)

L'articolo prevede un **incremento per gli anni 2021-2022 delle risorse destinate all'integrazione della quota prevista per i percorsi formativi rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**. Obiettivo della disposizione è quello di implementare il sistema duale come strumento fondamentale di raccordo tra formazione e mondo del lavoro nell'ottica di favorire l'occupazione giovanile.

Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali. (art. 54 commi da 1 a 10 e da 14 a 16)

I primi 7 commi dell'articolo disciplinano la **concessione di ulteriori 12 settimane di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga** di cui agli articoli da 19 a 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, c.d. "Cura Italia", con causale Covid-19. Le ulteriori 12 settimane devono essere **collocate nel periodo tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e cassa integrazione in deroga**. I precedenti periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati alle nuove 12 settimane previste. Viene previsto l'invio delle domande direttamente ad 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 e nel caso in cui il pagamento venga fatto direttamente dall'istituto il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale.

I commi 8 e 9 dell'art. 54 prevedono il riconoscimento dell'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali** già previsto dal decreto-legge 14 agosto 2020, n.104 per un ulteriore periodo massimo di otto settimane fruibili entro il 31 marzo 2021 nel caso in cui i datori di lavoro privati non richiedano i trattamenti di integrazione salariale.

Disposizioni in tema di licenziamento (art. 54 commi 11-13)

I commi 11, 12 e 13 dell'art. 54 prevedono **un'estensione fino al 31 marzo 2021 del periodo entro il quale resta preclusa ai datori di lavoro la possibilità di avviare le procedure di licenziamento collettivo e di esercitare il recesso per giustificato motivo oggettivo**.

Restano 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 dall'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, contratto collettivo o clausola di contratto di appalto.

Viene stabilita una **deroga a queste preclusioni** o sospensioni nel caso in cui i licenziamenti siano 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 e attività che possono configurare trasferimento d'azienda** o di ramo d'azienda ai sensi del 2112 c.c. o ancora **nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro**, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo. A questi lavoratori è comunque riconosciuta la Naspi come previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 22/2015.

Contributo per il funzionamento di Anpal servizi S.p.A. (art. 55), Fondo per il finanziamento istituti di patronato e assistenza sociale (art. 56) e Fondo per le Politiche attive del lavoro (art. 57)

Vengono stabilite diverse proposte normative concernenti il **finanziamento** di:

- a) **Anpal Servizi** a decorrere dal 2021, con una voce di spesa di 10 milioni di euro;
- b) **istituti di patronato e assistenza sociale**, per un totale di 15 milioni di euro per il 2021. La misura si aggiunge allo stanziamento di 20 milioni di euro già prevista dal decreto-legge 104/2020;
- c) **fondo per le politiche attive del lavoro**, rientrante nell'ambito del programma europeo React EU con una dotazione di 500 milioni di euro, al fine di favorire la transizione occupazionale mediante potenziamento delle politiche attive del lavoro.

Fondo caregiver (art. 59)

La disposizione prevede l'istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di un **Fondo destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare** così come definito dalla Legge di Bilancio n. 205/2017. La dotazione del fondo è pari a 25 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022, 2023.

Opzione donna (art. 60) e Proroga Ape sociale (art. 61)

L'art. 60 permette la **possibilità di fruizione del pensionamento anticipato delle donne estendendone la fruizione alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2020**, e sostituendo così il termine del 31 dicembre 2019. La normativa vigente, così come modificata da precedenti leggi nel 2015 e nel 2016, prevede per le lavoratrici dipendenti con almeno 57 anni di età (58 per le lavoratrici autonome) e 35 anni di anzianità la possibilità di optare per la liquidazione della pensione interamente calcolata con il sistema contributivo. L'attuale proposta normativa prevede, quindi, **l'estensione del regime sperimentale alle lavoratrici che maturino i requisiti contributivi e anagrafici entro il 31 dicembre 2020**.

L'art. 61 proroga a tutto il 2021 la c.d. **Ape sociale**, ulteriore opzione previdenziale **prevista dalla legge di bilancio 2017**, che permette la concessione di **un'indennità corrisposta sino al conseguimento dei requisiti pensionistici a favore di soggetti che abbiano compiuto almeno 63 anni di età** e che non siano già titolari di pensione diretta. L'indennità può essere percepita sino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia.

Contratto di espansione interprofessionale (art. 62)

Vengono prorogate al 2021 le disposizioni relative alla **applicazione sperimentale del contratto di espansione già previsto dall'art. 41 del decreto legislativo n. 148/2015** (all'epoca denominato contratto di solidarietà espansivo) e successivamente modificato nel 2019. In

particolare, viene esteso per il solo 2021 alle aziende di qualsiasi settore che occupino almeno **500 dipendenti** (precedentemente il requisito dimensionale era di 1000 dipendenti). Vengono previsti stanziamenti di risorse pari a 36 milioni per l'anno 2021, 33 per il 2022, 7.5 per il 2023 con la finalità di favorire il riconoscimento di un'indennità mensile per tutto il periodo fino al raggiungimento del primo diritto a pensione a fronte di risoluzioni del rapporto di lavoro per lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia. La prestazione può essere riconosciuta anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali.

Calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici nel part time verticale ciclico (art. 63)

La disposizione prevede che, nel caso di i titolari di **contratti di lavoro a tempo parziale verticale ciclico** (in cui alcune settimane non sono interessate da attività lavorativa) **venga riconosciuta per intero ai fini del diritto alla pensione**, pertanto il numero di settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione al minimale contributivo determinato dall'art 7 comma 1 del decreto-legge 12 settembre 1983. L'intervento recepisce l'indirizzo giurisprudenziale attuale in base al quale anche le settimane non soggette ad attività lavorativa siano da includere nel computo dell'anzianità ai fini del trattamento pensionistico.

Andrea Zoppo

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

 @AndreaZoppo

