

## LEGGE DI BILANCIO E DECRETO MILLEPROROGHE: AMMORTIZZATORI SOCIALI, FLESSIBILITÀ E INCENTIVI – MA ESTENSIONE DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, all'ultimo minuto utile, la Legge n. 178/2020 (c.d. **Legge di Bilancio 2021**) che contiene, oltre agli "annuali" interventi giuslavoristici, la proroga per l'anno 2021 di alcune misure emergenziali che hanno già caratterizzato l'anno 2020. Questa legge conferma il carattere prevalentemente assistenziale delle misure adottate dal legislatore, con una rigida flessibilità in uscita, ma prevede anche alcune prime misure di politica attiva che dovrebbero essere la base della promessa riforma degli ammortizzatori sociali.

Inoltre, l'ultimo giorno dell'anno è stato pubblicato anche il D.L. 183/2020 (c.d. **Decreto Milleproroghe**) che contiene una specifica disposizione relativa alle misure che dipendono dalla proroga dello stato di emergenza.

### Sospensioni temporanee del rapporto di lavoro

#### Ammortizzatori sociali per Covid ed esonero contributivo

La Legge di Bilancio 2021 ha disposto l'ulteriore **prolungamento (e dunque il rifinanziamento) dei trattamenti di integrazione salariale** per l'anno 2021 (art. 1, commi 300-305). In particolare, questi sono prorogati di ulteriori **12 settimane, a partire dal 1° gennaio 2021**. Per la prima volta i trattamenti di integrazione salariale possono essere usufruiti in periodi diversi a seconda dello strumento applicabile:

- **1° gennaio 2021 – 31 marzo 2021** per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per l'emergenza Covid (CIGO-Covid);
- **1° gennaio 2021 – 30 giugno 2021** per la Cassa Integrazione Guadagni in deroga (CIGD) e per l'Assegno Ordinario.

In entrambi i casi sono assorbiti i trattamenti di integrazione salariale già richiesti e autorizzati per i periodi successivi al 1° gennaio 2021.

Viene invece eliminato, per tutte le imprese, il contributo addizionale: tutti gli strumenti sono quindi completamente gratuiti, indipendentemente dal calo del fatturato.

Rilevante novità è che i trattamenti di integrazione salariale sono riconosciuti a tutti i lavoratori dipendenti in forza all'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021, ovvero al 1° gennaio 2021. A differenza che in passato, non ci saranno quindi problemi a consentire la fruizione dell'ammortizzatore anche ai neo-assunti.

Viene anche confermato **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), fruibile entro il 31 marzo 2021 per un ulteriore **periodo massimo di 8 settimane** e nel limite delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020 (art. 1, commi 306-308). Tale esonero contributivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea.

Viene inoltre previsto che il datore di lavoro che ha richiesto l'esonero contributivo ai sensi del Decreto Ristori (usufruibile entro il 31 gennaio 2021), possa richiedere i trattamenti di integrazione salariale ai sensi della Legge di Bilancio 2021 rinunciando all'esonero contributivo non ancora goduto.

## Ammortizzatori sociali in caso di crisi o cessazione dell'attività

A causa del prorogarsi della crisi a seguito della pandemia, il legislatore ha disposto la proroga di due categorie di ammortizzatori sociali che sarebbero dovuti terminare nell'anno 2020. In particolare sono rinnovati per il biennio 2021-2022:

- Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) per cessazione dell'attività ai sensi dell'art. 44 D.L. 109/2018 (art. 1, comma 278): l'ammortizzatore viene concesso per un periodo massimo di 12 mesi alle imprese, anche in procedura concorsuale, che abbiano cessato la propria attività produttiva e non abbiano ancora concluso le procedure per il licenziamento di tutti i lavoratori, o stiano cessando l'attività. Lo strumento viene concesso solo in presenza di concrete prospettive di cessione dell'attività con il passaggio dei lavoratori a un possibile nuovo acquirente, oppure se sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, oppure se sia possibile inserire i lavoratori all'interno di specifici percorsi di politica attiva posti in essere dalla regione competente.
- Proroga del periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale ai sensi dell'art. 22bis, D.Lgs. 148/2015 (art. 1, comma 285): la proroga può essere concessa per ulteriori 12 mesi in caso di riorganizzazione o di ulteriori 6 mesi in caso di crisi per imprese di rilevanza strategica e con esuberi significativi e nel caso in cui gli interventi da effettuarsi (anche al fine di salvaguardare l'occupazione) non siano attuabili nel termine di durata massima ordinaria.

Viene inoltre prevista, per l'anno 2021, la possibilità per le regioni di concedere trattamenti di integrazione salariale in deroga, nel limite di 12 mesi, al fine di attuare dei piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale relativi a crisi aziendali (art. 1, commi 286-287).

## Tutela lavoratori fragili

La Legge di Bilancio 2021 ha reintrodotta una misura di tutela dei **lavoratori c.d. fragili** (art. 1, comma 481), ovvero lavoratori ai quali è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi della legge 104/1992.

Come già previsto in passato dal Decreto Cura Italia, la loro assenza dal lavoro collegata alla pandemia è equiparata al ricovero ospedaliero, se prescritta dalle competenti autorità sanitarie.

In alternativa, i lavoratori fragili svolgono la loro prestazione in **smart working**, anche attraverso **l'adibizione a diversa mansione** (purché sia ricompresa nella stessa categoria/area di inquadramento), o svolgono specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

Tali disposizioni a tutela dei lavoratori fragili si applicano tra il 1° gennaio 2021 e il 28 febbraio 2021.

## Congedo di paternità

La Legge di Bilancio 2021 introduce due rilevanti novità in relazione al congedo di paternità, questo è infatti esteso a 10 giorni per il 2021 (art. 1, comma 363) ed è concesso anche in caso di morte perinatale del figlio (art. 1, comma 25).

# Newsletter

GENNAIO 2021

## Gestione del rapporto di lavoro

### Divieto di licenziamento

La Legge di Bilancio 2021 **proroga ulteriormente il divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021**, termine che rimane fisso e quindi applicabile a prescindere dall'utilizzo della cassa integrazione o dell'esonero contributivo.

Di conseguenza, fino a fine marzo 2021 **continuerà ad essere vietato:**

- **iniziare procedure di licenziamento collettivo** (salvo in caso di immediata riassunzione per cambio appalto);
- **recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** "ai sensi dell'art. 3 L. 604/1966" (sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso ex art. 7 della medesima Legge).

Vengono altresì confermate le eccezioni al divieto già oggi in vigore:

- licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva** dell'attività d'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (in assenza di cessione di un complesso di beni o attività che possa essere qualificato come trasferimento d'azienda o ramo di essa);
- i licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione;
- i licenziamenti intimati nei confronti di lavoratori che abbiano **aderito ad accordi collettivi aziendali di incentivazione alla risoluzione dei rapporti di lavoro** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. È previsto l'accesso alla NASpI anche qualora tali accordi prevedano la risoluzione consensuale del rapporto.

I licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo soggettivo restano estranei all'ambito di applicazione del divieto.

### Smart working

Con la proroga dello stato di emergenza, la possibilità di fare ricorso allo **smart working anche in assenza di accordi individuali** è **attualmente prevista sino al 31 gennaio 2021** (attuale termine dello stato di emergenza).

Il Decreto Milleproroghe ha poi confermato l'estensione dello *smart working* semplificato fino alla cessazione dello stato di emergenza ma comunque non oltre il **31 marzo 2021** (art. 19).

**Non** è stato invece reintrodotta il diritto, di cui si era discusso nella definizione del testo del Milleproroghe, a favore dei genitori di figli con meno di 14 anni di utilizzare lo *smart working* fino al 31 marzo 2021.

### Esoneri contributivi

La Legge di Bilancio 2021 conferma diversi esoneri contributivi previsti in caso di assunzione di determinate categorie di lavoratori. In particolare:

- In favore dei datori che assumono giovani lavoratori subordinati di età inferiore ai 36 anni **a tempo indeterminato** (anche in caso di conversione da tempo determinato) nel biennio 2021-2022 è previsto un **esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali (art. 1,

# Newsletter

GENNAIO 2021

commi 10 -15) per un periodo massimo di 36 mesi decorrenti dall'assunzione e nel limite massimo di 6.000,00 euro su base annua. Il periodo è elevato a 48 mesi nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'esonero spetta solo a condizione che il datore di lavoro non abbia proceduto, nei 6 mesi precedenti e né procederà nei 9 mesi successivi a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva dei lavoratori per i quali è richiesto l'esonero.

- In favore dei datori che assumono donne disoccupate da almeno 6 mesi residenti in Calabria, Puglia, Sicilia, Campania e Basilicata o che svolgano la loro attività in un settore con una disparità occupazionale di genere superiore al 25 per cento (settori previsti, per il 2021, dal Decreto Interministeriale n.234 del 16 ottobre 2020) o per le donne in generale disoccupate da almeno 24 mesi, nel biennio 2021-2022 è previsto un **esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo massimo di 18 mesi decorrenti dall'assunzione (fino a 12 mesi in caso di assunzione a termine) e nel limite massimo di 6.000,00 euro su base annua (art. 1, commi 16 -19). Per potere godere di questo beneficio è necessario che l'assunzione agevolata comporti un incremento occupazionale sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. L'incremento è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c.

Viene altresì confermato lo **sggravio contributivo** (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) per tutti i lavoratori - sia quelli già assunti che di nuova assunzione - impiegati in imprese che operano nel **Mezzogiorno** per il periodo 2021-2029 e già previsto dal Decreto Agosto, c.d. **Decontribuzione Sud** (art. 1, commi 161-167). L'importo sarà nella misura del 30% fino al 31 dicembre 2025, del 20% per il biennio 2026 e 2027 e del 10% per il biennio 2028 e 2029.

Tutte le agevolazioni saranno concesse previa autorizzazioni della Commissione Europea.

## Rapporti a tempo determinato e somministrazione

Viene anche prorogata un'importante misura in materia di contratti a termine, ovvero la possibilità di **rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere (anche in regime di somministrazione) pur in assenza delle causali** previste dal Decreto Dignità. Tale misura **è stata prorogata sino al 31 marzo 2021** alle stesse condizioni già in vigore (art. 1, comma 279): i datori di lavoro potranno ricorrere al rinnovo o alla proroga a-causale **per una sola volta e per un periodo massimo di 12 mesi, fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi**. Trattandosi della proroga di una misura già in essere, i datori di lavoro che hanno già usufruito della proroga a-causale in passato non potranno più beneficiarne.

## Bonus fiscale c.d. "rientro dei cervelli"

La Legge di Bilancio 2021 ha esteso ai lavoratori impatriati che hanno trasferito la residenza in Italia **prima del 2020** (art. 1, comma 50) e che, al 31 dicembre 2019, risultano beneficiari del regime di favore ordinario per i lavoratori impatriati, il bonus fiscale c.d. "**Rientro dei Cervelli**", che determina una rilevante detassazione. È necessaria un'opzione del lavoratore interessato e il pagamento di un importo *una tantum*. Le modalità di opzione saranno definite da un successivo provvedimento da parte dell'Agenzia delle Entrate.

## Contratto di espansione

Al fine di agevolare il ricambio generazionale, incentivare le assunzioni e l'acquisizione di nuove competenze, sono stati resi meno stringenti i requisiti per ricorrere al contratto di espansione ai sensi dell'art. 41 D.Lgs. 148/2015 (art. 1, comma 349). Nel 2021, il contratto di espansione potrà quindi essere utilizzato **dalle aziende con oltre 500 dipendenti** (e non solo da quelle con oltre 1000 dipendenti), in caso di processi di riorganizzazione e ristrutturazione. Il contratto di espansione può (i) accompagnare alla pensione i lavoratori anziani, (ii) avviare un processo di riqualificazione dei dipendenti già assunti con riduzione dell'orario di lavoro (sospendendo i lavoratori interessati in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) e (iii) incentivare l'assunzione di nuovi lavoratori a tempo indeterminato.

La Legge di Bilancio 2021 ha poi previsto che le disposizioni relative ai lavoratori più anziani si possano applicare anche alle **imprese con oltre 250 dipendenti**. Lo scopo è incentivare il pensionamento dei lavoratori che raggiungeranno i requisiti per la pensione in un periodo massimo di 5 anni (60 mesi), con pagamento da parte dell'impresa di un'indennità mensile, in parte finanziata erogando all'impresa l'importo della NASpl che sarebbe spettata al lavoratore in caso di licenziamento (per un periodo massimo di 24 mesi).

## Politiche attive

La Legge di Bilancio ha creato il programma denominato "**Garanzia di occupabilità dei lavoratori**" (c.d. GOL), con una dotazione di 233 milioni di euro nell'anno 2021 (art. 1, comma 324). IL GOL prevede l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro (quale supporto nella ricerca attiva di una posizione lavorativa, formazione, ecc.), le cui caratteristiche saranno individuate da apposito decreto interministeriale.

Nelle more dell'adozione di tale decreto viene previsto che **l'assegno di ricollocazione** (in precedenza applicabile solo ai beneficiari del reddito di cittadinanza) venga esteso ad altre categorie.

# Newsletter

GENNAIO 2021

Il Dipartimento di Lavoro e Relazioni Industriali di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:

**Silvia Tozzoli**

**Partner**

T. +39 02.89.63.071 /  
+39 06.93.18.271  
[stozzoli@legance.it](mailto:stozzoli@legance.it)

**Elena Ryolo**

**Senior Counsel**

T. +39 02.89.63.071  
[eryolo@legance.it](mailto:eryolo@legance.it)

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

# Newsletter

GENNAIO 2021

## LO STUDIO

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 280 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma, Londra e New York. Le aree di competenza sono: Corporate Finance; Banking & Finance; Energy, Project & Infrastructure; Debt Capital Markets; Equity Capital Markets; Financial Intermediaries Regulations; Fondi di Investimento; Contenzioso, Arbitrati ed ADR; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; UE, Antitrust e Regolamentazione; Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali; Diritto Tributario; Diritto Amministrativo; Real Estate; Compliance; Diritto della Navigazione e dei Trasporti; Proprietà Intellettuale; TMT (Telecomunicazioni, Media e Nuove Tecnologie); Diritto Ambientale; Diritto delle Assicurazioni; Diritto Alimentare; Data Protection; Diritto Penale d'Impresa; Life Sciences & Healthcare. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: [www.legance.it](http://www.legance.it).

## DISCLAIMER

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. È possibile anche ricevere questa newsletter perché si è autorizzato Legance. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a [newsletter@legance.it](mailto:newsletter@legance.it) e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a [clienti.privacy@legance.it](mailto:clienti.privacy@legance.it). È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via fax a **Legance - Avvocati Associati**, al n. +39 06 93 18 27 403.

Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermay House 10-15 Queen Street - EC4N 1TX, oppure all'indirizzo <https://www.legance.it/professionisti/>. Legance LLP fornisce consulenza solo su materie di diritto italiano.