

Dott. Maurizio Rossi  
Consulente del Lavoro

**CIRCOLARE 01/2021**  
**GENNAIO 2021**

**OGGETTO: LEGGE DI BILANCIO 2021 – NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO**

Riassumiamo i punti salienti in materia di lavoro previsti dalla Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020):

- **Ammortizzatori sociali:** Possono fruire degli ammortizzatori sociali, previsti dai commi da 299 a 314 dell'art. 1 della legge n. 178, i lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2021.

Per la prima volta il Legislatore, pur garantendo una fruizione pari a 12 settimane per tutte le integrazioni salariali COVID, a partire dal 1° gennaio 2021, fa una distinzione circa l'arco temporale di riferimento. Infatti i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGO devono usufruirne entro il 31 marzo, mentre quelli che si avvalgono del FIS e della CIG in deroga hanno tempo per richiederle fino al 30 giugno 2021.

Per quanto concerne, invece, l'integrazione salariale per gli operai agricoli, in deroga ai limiti di fruizione riferiti ad ogni singolo lavoratore ed al numero delle giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, come previsto dalla legge n. 457/1972, si riconosce l'ammortizzatore CISOA per un massimo di 90 giornate da fruire tra il 1° gennaio ed il 30 giugno 2021. Anche i Fondi bilaterali alternativi, come ad esempio il Fondo FSBA delle aziende artigiane, devono garantire l'erogazione dell'assegno ordinario con le stesse modalità previste per gli altri ammortizzatori, per una durata massima di dodici settimane tra gennaio e giugno 2021.

Per queste nuove 12 settimane non è previsto il pagamento del contributo addizionale.

- **Esonero contributivo alternativo alla CIG:** ai datori di lavoro privati, con la sola esclusione di quelli del settore agricolo, che non fruiscono degli ammortizzatori COVID previsti dalla Legge di Bilancio, viene riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui ha già parlato l'art. 3 del D.L. n. 104, per un periodo massimo di 8 settimane, da fruire entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi INAIL: il tutto riparametrato ed applicato su base mensile. L'applicabilità di tale esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

- **Sgravi contributivi per under 36:** è stato prorogato anche per l'anno 2021 lo sgravio contributivo per datori di lavoro che assumono lavoratori a tempo indeterminato di età inferiore a 36 anni compiuti, e che non abbiano avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'agevolazione consiste nella riduzione del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, sino al limite di € 6.000,00 annui, e per un termine massimo di 36 mesi.

- **Sgravi contributivi per assunzioni donne:** in via sperimentale, viene elevato al 100% nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (in luogo del 50% senza soglia massima annuale), lo sgravio dei contributi a carico del datore di lavoro per le assunzioni di:

- donne lavoratrici over 50 disoccupate da oltre 12 mesi;

- donne prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Per avere diritto all'esonero contributivo totale il datore di lavoro deve assumere la lavoratrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato o trasformare a tempo indeterminato un precedente contratto di lavoro a tempo determinato. In questo caso la durata massima di fruizione dello sgravio è di 18 mesi.

In caso di assunzione con contratto a termine resta, invece, invariata la riduzione al 50% fino a 12 mesi.

L'efficacia di questi sgravi contributivi è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Per un approfondimento sui vari temi i datori di lavoro interessati possono contattare i collaboratori dello Studio.