

Legge di Bilancio 2021

Leoni & Partners

Gennaio 2021



Il 30 dicembre 2020 è stata approvata dal Parlamento in via definitiva la Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020 pubblicata sul supplemento ordinario n. 46 della Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020).

Il provvedimento di fine anno, entrato in vigore dal 1° gennaio 2021, è stato inevitabilmente condizionato dalla situazione emergenziale, e sul “fronte lavoro” contiene principalmente provvedimenti finalizzati a proseguire l’attività di salvaguardia dell’occupazione dei lavoratori e della sostenibilità economica e finanziaria delle imprese.

Si illustrano qui di seguito, senza pretesa di esaustività, ed in attesa dei necessari interventi interpretativi che saranno forniti dagli organi competenti, le principali novità introdotte in materia lavoro dal 2021, anche in relazione di quanto disposto dal DL 183/2020 (c.d. Milleproroghe), dalla Legge 176/2020 (Legge di conversione dei decreti ristori approvati in successione nel corso del 2020) e da quanto previsto da precedenti disposizioni di legge.

In evidenza

Cassa integrazione Covid-19

La legge di bilancio ha introdotto un nuovo periodo di cassa integrazione con causale Covid di dodici settimane, le quali rappresentano il periodo massimo per ora fruibile dal 1° gennaio 2021 (eventuali periodi precedentemente autorizzati ai sensi delle previgenti disposizioni che si collocassero in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati a detto nuovo periodo e di conseguenza integralmente assorbiti).

Con riguardo ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria le dodici nuove settimane potranno essere utilizzate entro il 31 marzo 2021, mentre il termine viene esteso al 30 giugno 2021 con riferimento all'assegno ordinario (FIS) e alla cassa integrazione in deroga (quest'ultima come noto ricomprende anche le aziende artigiane). La fruizione dell'ammortizzatore sociale non sarà soggetta a contributo addizionale: l'esenzione sarà generalizzata, quindi concessa a prescindere da eventuali perdite di fatturato.

L'accesso all'ammortizzatore sociale è riservato, salvo diversa interpretazione, ai soli lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2021, e non sono previste modifiche né con i riferimenti alla scadenza dell'invio della domanda (entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o /di riduzione dell'attività lavorativa) né con riguardo alle modalità di pagamento (il pagamento diretto resta ancora escluso alle aziende beneficiarie della cassa integrazione in deroga).

Viene esteso anche il trattamento di cassa integrazione salariale Covid - 19 per gli operai agricoli: viene introdotto un nuovo periodo della durata massima di 90 giorni da fruire nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.

Esonero contributivo cassa integrazione Covid-19

Ai datori di lavoro che decidono di non fruire della cassa integrazione Covid - 19 prevista dalla Legge di Bilancio sarà riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane.

Tale provvedimento fa seguito ai precedenti esoneri introdotti dal c.d Decreto agosto (fruibile entro il 31 dicembre 2020) e dal c.d. Decreto Ristori (fruibile entro il 31 gennaio 2021 per il quale si attende ancora l'autorizzazione dell'UE). Anche il nuovo esonero è soggetto alla preventiva autorizzazione dell'UE, potrà essere fruito entro il 31 marzo 2021 e sarà erogato nei limiti delle ore di integrazione salariale effettuate nei mesi di maggio e giugno 2020.

I datori di lavoro che richiederanno l'esonero potranno successivamente rinunciare per la quota richiesta e non goduta (quindi anche parzialmente), presentando contestuale domanda di cassa integrazione.

Cassa integrazione per cessazione attività' e per le imprese di rilevanza strategica

Viene estesa per il biennio 2021-2022 la possibilità, per le aziende che cessano la propria attività, di accedere, qualora ricorrano le condizioni previste dal DL 109/2018, ad un intervento di cassa integrazione straordinaria della durata massima di 12 mesi finalizzata alla gestione di esuberi del personale. Per il medesimo biennio viene altresì prorogata la possibilità di accesso alla cassa integrazione straordinaria per le imprese di rilevanza economica strategica, che abbiano esaurito la disponibilità della CIGS secondo la normativa vigente, qualora si fosse in presenza di processi di riorganizzazione / crisi aziendale o di gestione di esuberi occupazionali.

Divieto di licenziamento

Viene esteso sino al 31 marzo 2021, in maniera generalizzata, il divieto di licenziamento per motivi di carattere oggettivo (economici, produttivi etc.).

Tale divieto si applica a tutti i datori di lavoro indipendentemente dall'eventuale accesso alla cassa integrazione, e dalla durata dell'intervento. La preclusione al recesso dei lavoratori dipendenti continua a riguardare sia i licenziamenti collettivi che quelli individuali, mentre vengono confermate le deroghe già introdotte dal Decreto Agosto: il recesso continua ad essere consentito nell'ipotesi di cambio appalto con subentro dei lavoratori, di cessazione definitiva dell'attività d'impresa a seguito della messa in liquidazione della società, di accordo collettivo aziendale finalizzato alla risoluzione incentivata dei rapporti di lavoro e in caso di fallimento senza esercizio provvisorio dell'impresa.



Agevolazioni contributive under 36

I datori di lavoro che nel biennio 2021 – 2022 assumono lavoratori / lavoratrici che alla data di assunzione non abbiano compiuto il 36° anno di età, e non abbiano in precedenza mai intrattenuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato (anche con agenzie di somministrazione), è concesso, per un periodo di trentasei mesi, un esonero contributivo nella misura del 100% della contribuzione dovuta nel limite di 6000 euro annui (esclusa la contribuzione INAIL).

Lo sgravio si applica anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine, e la durata dell'agevolazione è quadriennale qualora l'assunzione abbia luogo nelle regioni del Mezzogiorno.

Fermi restando i principi generali sulla fruizione degli incentivi, l'esonero non spetta ai datori di lavoro che abbiano proceduto nei sei mesi precedenti l'assunzione (o procedano nei sei mesi successivi l'assunzione) a licenziamenti individuali o collettivi per motivi di carattere oggettivo.

Il beneficio introdotto rappresenta un rafforzamento dell'agevolazione già esistente finalizzata ad agevolare la stabilizzazione dei giovani, prevista nella misura del 50% della contribuzione sino al limite di 3000 euro annui, ed essendo concesso ai sensi della normativa quadro sugli aiuti di stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza Covid-19, è soggetto alla preventiva autorizzazione dell'UE.

Agevolazioni contributive “donne”

La legge di Bilancio, al fine di favorire ulteriormente l'accesso delle donne al mondo del lavoro, rafforza gli incentivi introdotti dalla c.d. Legge Fornero.

L'incentivo, prima previsto nella sola misura del 50% della contribuzione dovuta per dodici o diciotto mesi (a seconda che l'assunzione sia a tempo determinato o indeterminato) viene ora previsto, per la medesima durata, ma nella misura di 6000 euro annui. Possono accedervi i datori di lavoro che nel biennio 2021 – 2022 assumano lavoratrici appartenenti alle seguenti categorie:

- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti
- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nelle aree c.d svantaggiate (comuni italiani indicati nel DM 27 marzo 2008)
- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ed impiegate in settori caratterizzati da un forte disparità uomo – donna così come individuati dal Decreto Interministeriale 16 ottobre 2020.

Il beneficio, per essere concesso, deve comportare un “incremento occupazionale netto”, confrontando mensilmente il numero dei lavoratori occupati in azienda rispetto a quelli mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Anche l'applicazione del presente incentivo, essendo l'agevolazione concessa nell'ambito del quadro europeo degli aiuti di stato legati all'emergenza Covid-19, è subordinato alla preventiva autorizzazione dell'UE.

Decontribuzione sud

La fiscalità di vantaggio per il Mezzogiorno, introdotta dal Decreto Agosto per l'intero ultimo trimestre dell'anno 2020, e consistente nella riduzione della contribuzione previdenziale dovuta dai datori di lavoro operanti nelle c.d. aree caratterizzate da grave disagio socio – economico, viene prorogata sino all'anno 2029.

L'agevolazione, finalizzata principalmente a garantire la tutela dei livelli occupazionali, riguarda indistintamente tutti i lavoratori dipendenti in forza presso le aziende che operano nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna). Il beneficio è previsto in misura decrescente secondo la seguente articolazione temporale:

- in misura pari al 30% dei contributi mensilmente dovuti sino al 31 dicembre 2025
- in misura pari al 20% dei contributi mensilmente dovuti per gli anni 2026 e 2027
- in misura pari al 10% dei contributi mensilmente dovuti per gli anni 2028 e 2029.

Il beneficio è applicabile in via automatica dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021, mentre per il periodo dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 si dovrà attendere il provvedimento autorizzativo da parte dell'UE.

Agevolazioni contributive settore giornalistico

La legge di bilancio prevede che per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire ai lavoratori assicurati a fini previdenziali presso l'INPGI piena ed effettiva parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori dipendenti, le disposizioni legislative statali recanti incentivi alla salvaguardia o all'incremento dell'occupazione riconosciuti in favore dei datori di lavoro per la generalità dei settori economici sotto forma di sgravi o esoneri contributivi si applicano, salvo diversa previsione di legge, ai dipendenti iscritti alla gestione sostitutiva dell'INPGI, con riferimento alla contribuzione per essi dovuta.



Decontribuzione apprendistato di 1° livello

Attraverso la legge di conversione dei c.d. Decreti Ristori, viene prorogata, per il 2021, l'agevolazione contributiva introdotta dalla Legge di Bilancio 2020 in materia di contratti di apprendistato di primo livello.

La norma prevede che, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di apprendistato di primo livello (per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) stipulati nell'anno 2021, sia riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100%, con riguardo alla contribuzione dovuta per nei primi tre anni di contratto.

Proroghe e rinnovi acasuali di contratti a tempo determinato

La legge di Bilancio estende al 31 marzo 2021 il termine entro il quale i contratti a tempo determinato possono essere prorogati o rinnovati senza l'apposizione delle specifiche causali introdotte dal c.d. Decreto dignità. Tale termine era stato originariamente individuato al 31 dicembre 2020, ma il perdurare dell'emergenza epidemiologica e la necessità per le aziende di godere di maggiore flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro, ha indotto il legislatore a procrastinare tale regime in deroga. La proroga o il rinnovo del contratto potranno quindi ora essere sottoscritti entro la nuova scadenza, per una durata massima di 12 mesi e fermo restando la durata massima di 24 mesi del periodo lavorativo intrattenuto dal lavoratore con il datore di lavoro per effetto di contratti a termine o successione di contratti a termine, compresi eventuali periodi resi in regime di somministrazione.

Si precisa come la proroga o il rinnovo, per singolo lavoratore, possa essere effettuata una sola volta, con riguardo all'intero periodo intercorrente dal 15 agosto 2020 (entrata in vigore del Decreto agosto) ed il 31 marzo 2021.

Ne consegue che qualora il contratto di un lavoratore a termine abbia già beneficiato di detta deroga in relazione a contratti in scadenza successivamente al 15 agosto 2020, non ne potrà più fruire, rendendosi quindi necessaria, in presenza di nuove proroghe o rinnovi, l'apposizione delle causali previste dalla legge.

Taglio del cuneo fiscale e ulteriore detrazione

Come noto il DL 3/2020, al fine di ridurre la pressione fiscale sul lavoro dipendente e il c.d. cuneo fiscale, ha introdotto a decorrere dal 1° luglio 2021 il Trattamento Integrativo, erogabile ai lavoratori con un reddito sino a 28.000 euro annui e l'Ulteriore Detrazione, a favore dei lavoratori con reddito annuo sino a 40.000 euro.

Mentre il Trattamento Integrativo (che ha sostituito il c.d. Bonus Renzi) è stato introdotto in maniera strutturale, l'ulteriore detrazione aveva natura temporanea, essendo applicabile sino al 31 dicembre 2020.

La legge di Bilancio rende strutturale anche il beneficio fiscale dell'ulteriore detrazione, la quale pertanto continuerà ad essere applicata anche nel corso del 2021 per i redditi di lavoro dipendente e assimilati da 28.000 a 40.000 euro.

Assegno unico e universale

Dal 1° luglio 2021 entra in vigore l'Assegno Unico Universale, disposizione prevista dal *Family Act*, provvedimento in corso di approvazione in Parlamento attraverso il quale il legislatore intende revisionare in modo strutturale l'intero impianto normativo di sostegno alla natalità e alle famiglie.

Il nuovo istituto è volto a creare un meccanismo più semplice, coordinato e snello per garantire sussidi economici alle famiglie, sostituendo le attuali misure previste (deduzioni figli a carico, assegni per il nucleo familiare, bonus bebè, premio alla nascita etc.).

L'importo spetterà per ogni figlio a carico dal settimo mese di gravidanza e sino al compimento del ventunesimo anno di età, e sarà diversificato in relazione al numero di figli, alla loro età, all'eventuale stato di disabilità etc. e la sua quantificazione sarà stabilita anche con riferimento all'ISEE familiare.

Congedo di paternità

In attuazione della Direttiva Europea relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita privata / familiare il congedo obbligatorio del padre viene esteso dal 1° gennaio 2021 da 7 a 10 giorni, da godere (anche in via non continuativa) entro il quinto mese dalla nascita del figlio, o dalla sua adozione o affidamento.

Il congedo, indennizzato dall'INPS nella misura del 100%, potrà dal 2021 anche essere fruito in caso di morte perinatale, ossia in caso di morte del feto o del neonato dalle ventotto settimane di gravidanza fino alla prima settimana di vita. Il padre lavoratore, nel corso del 2021, potrà continuare a godere, in aggiunta ai menzionati 10 giorni, anche di un ulteriore giorno di astensione per maternità, previo accordo (ed in alternativa) con la madre.

Lavoratori fragili e immunodepressi

Il provvedimento di fine anno ripristina, dal 1° gennaio 2021 sino al 28 febbraio 2021, le tutele introdotte dal DL Cura Italia a favore dei lavoratori c.d. fragili, ossia quei lavoratori che in considerazione del loro stato di salute si ritiene siano meritevoli di maggiori tutele finalizzate a ridurre il rischio di contrazione del Covid-19 nell'ambiente di lavoro. Tale previsione è stata in vigore sino al 15 ottobre 2020, ma non più prorogata probabilmente a causa di una impasse normativa.

Di conseguenza, dal 1° gennaio 2021, le assenze dei lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, nonché i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico - legali attestante una situazione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, torneranno ad essere equiparate al ricovero ospedaliero.

E' indispensabile che il lavoratore chieda al proprio medico di famiglia il rilascio della certificazione medica attestante lo stato di rischio, con indicazione della relativa prognosi. La legge di bilancio proroga sino al 28 febbraio 2021 anche il dispositivo che prevede che i lavoratori fragili, in presenza di attività compatibile con il lavoro agile, debbano svolgere la loro attività in regime di *smart working*.

Ne consegue che solo in presenza di attività incompatibile con il lavoro agile (considerando anche l'eventuale assegnazione a diverse mansioni da poter svolgere in *smart working*), si realizza l'assenza dal lavoro e la sua equiparazione al ricovero ospedaliero.

Sorveglianza sanitaria eccezionale lavoratori fragili

Sono prorogate sino al 31 marzo 2021 le disposizioni speciali in materia di sorveglianza sanitaria dei c.d. lavoratori fragili. Di conseguenza, i datori di lavoro che non sono tenuti per legge alla nomina del medico competente, possono nominarne uno oppure fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori fragili ai servizi territoriali dell'INAIL, attraverso l'apposito servizio online messo a disposizione dall'istituto.

Smart working

Vengono prorogate sino al 31 marzo 2021 le procedure semplificate per svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, ossia senza la sottoscrizione, tra azienda e lavoratori, di accordi individuali così come previsto dalla Legge 81/2017.

Viene altresì estesa, alla medesima scadenza, la modalità di comunicazione al Ministero del Lavoro dell'adozione in azienda del lavoro agile nel contesto emergenziale, da inviare in via telematica attraverso una procedura semplificata.

Con riferimento al diritto di effettuare la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working*, oltre all'ipotesi del lavoratore fragile in presenza di mansioni compatibili, il diritto allo *smart working* dovrebbe essere confermato, per l'anno scolastico in corso, a favore dei lavoratori dipendenti genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Tale diritto, tuttavia, stante il dispositivo rimasto attualmente in vigore (art. 22 bis della legge di conversione 176/2020) potrebbe essere limitato alle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità (c.d zone rosse), e con riferimento alle sole scuole secondarie di primo grado.

Qualora l'attività lavorativa non sia compatibile con il lavoro agile, il lavoratore può richiedere un congedo retribuito dall'INPS nella misura del 50% della retribuzione. Tali benefici sono altresì concessi ai lavoratori dipendenti genitori di figli con disabilità grave, in qualunque area territoriale, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Si segnala in ultimo come permangono i diritti al lavoro agile previsti dalla Legge 81/2017, ossia la priorità concessa dalla legge alle lavoratrici madri sino ai tre anni successivi al congedo di maternità ed ai genitori di figli disabili.

Sospensione pagamento ritenute fiscali e contribuzione previdenziale settore sport

Per Le Federazioni Sportive Nazionali, gli Enti di Promozione Sportiva, le Associazioni e Società Sportive Professionistiche e Dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020, sono sospesi:

1. i termini relativi ai versamenti delle ritenute alla fonte (redditi di lavoro dipendente e assimilati) che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti di imposta, dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021
2. i termini relativi agli adempimenti ed ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021; c) i termini dei versamenti relativi all'IVA in scadenza nei mesi di gennaio e febbraio 2021
3. i termini relativi ai versamenti delle imposte sui redditi in scadenza dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di interessi e sanzioni, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino ad un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021. 16 di detti mesi.

Fondo per l'esonero dei contributi previdenziali settore sport

Al fine di garantire la sostenibilità della riforma del lavoro sportivo, è istituito presso il MEF un apposito fondo con dotazione di 50 milioni di euro per l'anno 2021 e di 50 milioni per l'anno 2022, per finanziare nei predetti limiti l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle Federazioni Sportive Nazionali, delle DSA, degli EPS, delle Associazioni e Società Sportive Dilettantistiche, con esclusione dei premi INAIL, relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.

Politiche attive e assegno di ricollocazione

La Legge di Bilancio istituisce il Fondo Politiche Attive per il lavoro, finalizzato ad agevolare il mantenimento ed il reinserimento dei lavoratori nel mondo del lavoro, attraverso piani di formazione e riqualificazione professionale. Sempre con il fine di supportare i lavoratori a trovare nuova occupazione viene ripristinato il diritto da parte dei lavoratori percettori di NASPI di ricevere l'assegno di ricollocazione. Il diritto viene esteso anche ai percettori della DIS-COLL. Aumenta quindi nel 2021 la platea di soggetti che potranno avvalersi di strumenti di accompagnamento alla ricerca di nuova occupazione, anche avvalendosi del supporto delle agenzie private per il lavoro.

Novità in materia di pensioni

Nelle more di una riforma strutturale dell'accesso ai trattamenti pensionistici, che tenga soprattutto conto dell'interruzione della misura sperimentale quota 100 con effetto dal 2022, sono diversi gli interventi che sono stati adottati al fine agevolare il raggiungimento dei requisiti pensionistici. Tra i principali citiamo:

- proroga per l'anno 2021 dell'Opzione Donna
- proroga per l'anno 2021 dell'Ape Sociale
- proroga sino all'anno 2023 della c.d. isopensione
- introduzione nuova salvaguardia per lavoratori esodati
- proroga al 2021 delle previsioni in materia di "contratto di espansione", le quali vengono estese anche alle aziende che abbiano almeno 500 dipendenti. Alle aziende con in forza almeno 250 lavoratori vengono invece estese le sole disposizioni concernenti il prepensionamento quinquennale
- previsione che i rapporti di part time verticali sono utili "per intero" al raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione.

Lavoratori impatriati e agevolazioni fiscali

La legge di bilancio introduce la possibilità, a favore dei lavoratori impatriati rientrati in Italia prima del 30 aprile 2019, di estendere, attraverso specifica opzione, i benefici fiscali oltre il periodo originario di 5 anni. L'opzione comporta il versamento di un importo pari al 5% o al 10% dei redditi prodotti in Italia e oggetto dell'agevolazione nel periodo di imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione.

L'estensione dei benefici a 10 anni è consentita in caso di figli minorenni a carico, ed è invece preclusa alla categoria degli sportivi professionisti.

Indennità lavoratori di call center

Viene prorogata per tutto il 2021 l'indennità per i lavoratori dei call-center, dipendenti di aziende non destinatarie della Cassa integrazione guadagni straordinaria, con un organico superiore alle cinquanta unità nel semestre precedente la data di inoltro della domanda.

Bonus genitorialità

Al fine di incentivare le nascite e di sostenere le spese dell'infanzia, nelle more dell'introduzione a decorrere dal 1° luglio 2021 dell'Assegno Unico Universale, vengono prorogati per l'anno 2021 il bonus bebè, il bonus asilo nido ed "premio alla nascita".

Cassa integrazione partite iva

Viene introdotta in via sperimentale, per il triennio 2021-2023, la cassa integrazione per i lavoratori autonomi. L'Indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa (ISCRO) è riconosciuta ai titolari di partita IVA iscritti alla Gestione separata INPS in possesso di determinati requisiti. La CIG per gli autonomi prevede un assegno mensile erogato dall'INPS, per un importo che va da un minimo di 250 euro fino ad un massimo di 800 euro.

Ad averne diritto sono le partite IVA che hanno subito perdite del 50% rispetto ai tre anni precedenti, con reddito inferiore a 8.145 euro (reddito dichiarato nell'anno precedente a quello di invio della domanda). L'assegno viene corrisposto ai lavoratori autonomi che:

- non siano titolari di trattamenti pensionistici
- non siano iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria
- non siano beneficiari del reddito di cittadinanza

- abbiano prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, inferiore al 50 per cento della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei tre anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda.

Esonero contributi previdenziali partite iva

Viene istituito un fondo per coprire la sospensione del pagamento dei contributi previdenziali delle partite iva. La sospensione opera a favore dei seguenti soggetti:

- lavoratori autonomi e professionisti iscritti alla gestione previdenziale INPS
- professionisti iscritti a casse private
- medici, infermieri, altri professionisti ed operatori di cui alla legge 11 gennaio 2018, n. 3, già collocati in quiescenza e assunti per l'emergenza derivante dalla diffusione del COVID-19.

L'esonero dal versamento dei contributi si applica a condizione che i lavoratori autonomi non abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo superiore a 50.000 euro, e che abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33 per cento rispetto a quelli dell'anno 2019.

Sono esclusi dall'esonero i premi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Si fa presente infine come siano state introdotte per l'anno 2021 ulteriori misure finalizzate ad agevolare il lavoro femminile, come ad esempio l'istituzione del fondo per il rientro al lavoro delle lavoratrici madri, il fondo per il rilancio dell'imprenditoria femminile e la proroga delle agevolazioni per le assunzioni di donne vittime di violenza. Altre misure invece hanno riguardato la promozione della parità salariale tra uomo e donna e la tutela di particolari categorie di lavoratori, come ad esempio quelli esposti all'amianto.

I Consulenti dello Studio restano sempre a disposizione per qualsivoglia ulteriore approfondimento e/o dubbio interpretativo.

Uffici

Milano

Via Statuto, 4

20121, Milano

T +39 02 36 57 35 00



Grant Thornton

bgt-grantthornton.it

© 2020 Leoni & Partners. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires.

Leoni & Partners is a subsidiary of Bernoni & Partners which is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.