



Legge Bilancio 2021: novità in tema di lavoro, tra eccezionalità delle previsioni e rischi di incostituzionalità

Il 1° gennaio 2021 è entrata in vigore la Legge di Bilancio 2021 e il decreto legge 31 dicembre 2020, n. 182 di rettifica dell'articolo 1, comma 8.

Il provvedimento è composto da 20 articoli, ma la disposizione principale è l'art. 1, costituito da ben 1150 commi. In attesa dei decreti attuativi e dell'autorizzazione della Commissione UE, alla cui valutazione favorevole sono subordinate molte delle agevolazioni previste, si segnalano le principali misure introdotte.

Il rifinanziamento per ulteriori 12 settimane della Cassa Integrazione con causale Covid¹.

Confermando la primazia e la centralità, nelle politiche sociali e lavoristiche, della cassa integrazione rispetto al resto degli ammortizzatori sociali, i datori di lavoro possono presentare domanda di concessione della cassa integrazione ordinaria, dell'assegno ordinario e della cassa integrazione in deroga per una durata massima di ulteriori dodici settimane.

Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso 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 di cassa integrazione salariale in deroga.**

¹ V. in relazione all'atteggiarsi dell'istituto *de quo* in tempo di pandemia: G. Ilias Vigliotti, Note sulla Cassa integrazione in deroga al tempo del diritto emergenziale sulla rivista telematica *Giustiziacivile.it*; A. DI STASI, *Ammortizzatori sociali e solidarietà post-industriale*, Torino, 2014.; D. GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali in deroga*, Milano, 2010; ID., *Welfare, promozione dell'occupazione e neoregionalismo*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2009, 635 ss.; F. LISO, *Percorsi evolutivi ed incerte prospettive di riforma*, in P. CURZIO (a cura di), *Ammortizzatori sociali. Regole, deroghe, prospettive*, cit., 11 ss.; R. PESSI, *Gli ammortizzatori sociali in deroga: persistenza o fine del modello assicurativo?*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2010, 325 ss.; F. SANTONI, *Ammortizzatori sociali in deroga e canale bilaterale*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu*, III, Napoli, 2011, 1259 ss.; M. TIRABOSCHI, *L'evoluzione della normativa sugli ammortizzatori sociali tra emergenza e ricerca di una logica di sistema*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 331 ss.

Tali benefici sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della presente legge. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'art. 12 del Decreto Ristori (DL 137/2020, convertito) collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste. (commi 300-306). Dunque il legislatore ha voluto prevedere nuove settimane di ammortizzatori sociali che si aggiungono a quelle già previste negli scorsi mesi da inizio pandemia e a libera fruizione, ossia **senza richiedere contributi addizionali a carico del datore di lavoro** (previsto invece per le cosiddette “ulteriori 9 settimane con fatturato” di cui al DL Agosto 104/2020)².

Esiste profonda incertezza, in via interpretativa, in relazione ai rapporti fra la misura, prevista dalla normativa emergenziale e la disciplina della CIG in deroga tradizionale. Secondo la tesi che propende per una integrazione della normativa più recente da parte di tale ultima, “la disciplina previgente si farebbe carico, così, di **completare l'impianto funzionale dell'istituto**, fornendo ai destinatari indicazioni essenziali sulle modalità di godimento del trattamento”³. Peraltro, condivisibilmente, è stato sostenuto che “la **natura eccezionale e residuale**” che connota la Cassa integrazione cd. “in deroga”, a prescindere dall'operatività o meno, in funzione integrativa, delle regole tipiche della disciplina pre-emergenziale, potrebbe essere considerata una risorsa da utilizzarsi secondo la logica dell'*extrema ratio* e della residualità.

Dunque, ai fini del ricorso alla stessa, il datore di lavoro avrebbe, comunque, l'onere “del previo esaurimento delle ferie pregresse dei lavoratori, così da garantire la sua

² “ 300. I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di dodici settimane. Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso 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 di cassa integrazione salariale in deroga. Con riferimento a tali periodi, le predette dodici settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID- 19. I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle dodici settimane del presente comma.

305. I benefici di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della presente legge.

306. Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

307. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo.

³ Cfr. G. Ilias Vigliotti, cit.

applicazione a quei soli datori di lavoro che versino effettivamente in condizioni estreme, cioè che abbiamo esaurito ogni mezzo per far fronte alla situazione straordinaria di crisi”⁴.

Secondo una diversa opzione esegetica la CIG in deroga costituirebbe un istituto del tutto nuovo e avulso dal modello tradizionale, insuscettibile di operazioni di eterointegrazione, in sede interpretativa. E ciò sia per i contenuti, spesso, delineati dal legislatore in modo diverso dal modello tradizionale, a dimostrazione della volontà del legislatore di dotare l’istituto di un suo preciso statuto normativo, sia per il dato testuale “negativo”. Infatti, l’art. 22 del DLgvo n. 18 del 2020, sulla *Cassa in deroga*, non richiama, in alcun modo, la disciplina generale vigente. D’altronde, se nella Cassa in deroga “classica”, i criteri di riconoscimento del trattamento sono preordinati a “**razionalizzare l’allocazione delle risorse**”, nell’ambito della normativa emergenziale, i capitoli di spesa sottendono “*logiche differenti, che vanno ben oltre i vincoli finanziari imposti dalla stretta condizionalità interna ed euro-unitaria*”⁵. D’altronde, come autorevolmente sostenuto, “*l’ammortizzatore in deroga, tradizionalmente in equilibrio tra eccezionalità e sostenibilità finanziaria della misura, sarebbe dunque utilizzato dal Legislatore dell’emergenza in maniera da preferire la prima istanza, nell’ottica di un **superamento rapido, ampio, effettivo** della situazione di criticità*”⁶.

1) Proroga per il 2021 e 2022 dei trattamenti straordinari di integrazione salariale in caso di cessazione attività produttiva per crisi aziendale, e per un periodo massimo di 12 mesi, finalizzato alla gestione degli esuberi di personale. (comma 278-279)⁷.

2) Esonero contributivo per i datori di lavoro che non fanno richiesta di trattamenti di integrazione salariale. In una logica di *favor* per le imprese attinte dalla crisi economica sociale ingenerata dalla pandemia, i datori di lavoro privati - con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - sono beneficiari dell’esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all’INAIL. L’efficacia della presente previsione è subordinata ad autorizzazione della Commissione Europea. (commi 306-308). E’ evidente l’intento di compensare, secondo un criterio essenzialmente equitativo e

⁴ Cfr. G. Ilias Vigliotti, cit.

⁵ Cfr. G. Ilias Vigliotti, cit.

⁶ Cfr. G. Ilias Vigliotti, cit.

⁷ 278. È prorogato per gli anni 2021 e 2022 il trattamento di sostegno del reddito di cui all’articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di dodici mesi e nel limite di spesa di 200 milioni di euro per l’anno 2021 e di 50 milioni di euro per l’anno 2022.

di giustizia sostanziale, la mancata (eventuale) fruizione della integrazione salariale, con un'utilità economica equipollente⁸.

3) Il comma 279 interviene spostando fino al **31.03.2021** il termine per il **rinnovo e la proroga dei contratti a termine** senza causali. E' evidente che il legislatore abbia voluto riconoscere alla perdurante situazione di crisi economica, consequenziale alla diffusione della pandemia, la veste di ragione sufficiente a introdurre una deroga rispetto al principio di "necessaria giustificazione" e, al contempo, di eccezionalità della previsione di un termine finale e, dunque, di un *dies ad quem*, al rapporto di lavoro. Si dilatano, dunque, le maglie dell'autonomia organizzativa e negoziale del datore di lavoro che può risultare, particolarmente, favorito – in questa particolare contingenza storica – dalla possibilità di un più ampio ricorso allo schema del lavoro a tempo determinato.

In particolare, si introduce *ex lege* una sospensione degli obblighi che contemplano il vincolo di inserire, nel contratto individuale di lavoro, una causale che giustifichi l'assunzione del lavoratore a termine, in applicazione del principio di cui all'articolo 1, del decreto legislativo n. 81/2015, che stabilisce: "*Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*" e, dunque, indirettamente, ponendo dei limiti all'utilizzo delle altre tipologie contrattuali, tra cui proprio il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione⁹.

Si è evidenziato come, nell'ipotesi di primo contratto a tempo determinato, di durata superiore ai 12 mesi, deve essere prevista, in ogni caso, la motivazione per la quale l'azienda si è determinata alla stipulazione del contratto stesso. Infatti, la "norma agevolante è prescritta esclusivamente in caso di rinnovo (secondo o successivo contratto a termine con quel determinato lavoratore) ovvero in caso di proroga (continuazione del contratto stipulato tra le parti oltre la data inizialmente fissata come scadenza del rapporto di lavoro)"¹⁰.

Si tratta dei contratti a tempo determinato rinnovati o prorogati per un periodo massimo di 12 mesi (fermo restando il limite dei ventiquattro mesi complessivi) e per una sola volta anche senza dover inserire una delle causali individuate dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti;
- altre esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività.

⁸ **306.** Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

⁹ V., sul tema, **R. Camera**, *Contratti di lavoro a termine: rinnovi e proroghe acausali fino al 31 marzo 2021*, in *Ipsos.it*; la legge di bilancio 2021 recita testualmente: **279.** All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, al comma 1, le parole: « 31 dicembre 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « 31 marzo 2021 ».

¹⁰ V., sul tema, **R. Camera**, *cit.*

4) **Blocco dei licenziamenti, esteso fino al 31 marzo 2021.** L'ordinaria libertà dell'imprenditore di recedere dal contratto di lavoro¹¹, nei casi e modi previsti dalla legge, con conseguente estinzione unilaterale del rapporto, viene eccezionalmente compressa dal legislatore, anche in tal caso, in virtù di una crisi sotto il profilo sia della salute collettiva, sia della tenuta del sistema economico. Crisi, dunque - sistemica e connotata da una pluralità di piani di incidenza - che, taluni interpreti, hanno ricondotto allo stato di necessità, quale autonoma fonte del diritto.

In particolare, sono sospesi i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi, anche in corso, in conseguenza della concessione di un ulteriore periodo massimo di dodici settimane di trattamenti di integrazione salariale. Si tratta del divieto di licenziamento per motivi economici e, in particolare, è precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 e restano altresì 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 nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Fino alla medesima data, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge. Le sospensioni e le preclusioni di cui sopra non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti 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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 Cod. Civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Con questa previsione si ritorna al blocco dei licenziamenti a data fissa, superando il cosiddetto blocco a termine mobile di cui al DL 104/2020, art. 14, il quale subordinava la possibilità di deroga al divieto di licenziamento all'integrale fruizione dei nuovi trattamenti di integrazione salariale emergenziali o, in alternativa, alla scelta opzionale di fruizione dell'esonero contributivo INPS per 4 mesi consentendo di operare il licenziamento solo esaurite le due opzioni alternative.

Invero, la misura, già prevista dalla normativa emergenziale, e, in particolare, dal decreto Cura Italia, è stata sospettata di incostituzionalità¹² *“solo se avesse introdotto una*

¹¹ In tema di licenziamenti collettivi: G. GAMBACCIANI, *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, Roma, 2017; In materia di licenziamento per g.m.o.: M.N. BETTINI (a cura di), *La nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo fra tutela del lavoratore e ragioni d'impresa*, Napoli, 2017. A. PERULLI (a cura di), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Torino, 2017; M. FERRARESI, *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Dalla legge 604 del 1966 al contratto a tutele crescenti*, Torino, 2016.

¹² Quanto alle interrelazioni logiche e sistematiche fra la disciplina dei licenziamenti e l'**art. 41 Costituzione**: v., in generale, G. PERA, *La rilevanza dell'interesse dell'impresa nella motivazione dei licenziamenti*, in A. ARANGUREN-E. AUTERI-G. BRANCA-P. FANFANI-R. FLAMMIA-G. MAZZONI-M. PAPALEONI-G. PERA-V. SIMI, *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*, Milano, 1980, 22.; G. DE SIMONE, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: l'instabile equilibrio tra le ragioni dell'impresa e i diritti dei lavoratori*, in AA.VV., *I licenziamenti individuali*,

*interruzione ad libitum dei licenziamenti economici, ma così non è, poiché la norma – quella del decreto Cura Italia – (era) chiara nel sospendere le procedure all'interno di un arco temporale circoscritto al 17 maggio 2020*¹³.

La legge – si è detto – avrebbe avuto natura «transitoria, provvisoria ed eccezionale», “volta a regolare una particolare situazione di emergenza ed a tutelare anche l'interesse dei lavoratori e dei datori di lavoro”¹⁴.

Il Decreto, infatti, ha sospeso la facoltà di licenziare, concedendo, al contempo, anche gli ammortizzatori sociali finalizzati a impedire o limitare il rischio di fallimento delle imprese: “la libertà datoriale viene in questo caso controbilanciata dalla possibilità di ricorrere alla Cassa integrazione”¹⁵.

Al contrario, l'eventuale protrarsi di tale sospensione e lo snaturamento della eccezionalità della misura che fosse divenuta da transitoria e circoscritta temporalmente, regola di più ampio respiro temporale, avrebbe potuto alimentare l'incostituzionalità della norma, per contrasto con la libertà di impresa ex art. 41 Cost¹⁶. In ciò, essendo destinata a seguire le sorti del provvedimento di proroga della nota legge Vigorelli del '59, in materia di contrattazione collettiva e che attribuiva ai sindacati la possibilità di introdurre contratti collettivi con efficacia *erga omnes*, pur in assenza del meccanismo prefigurato da una legge che desse attuazione dei principi di cui all'**art. 39 della Costituzione**¹⁷.

Ciò, è quanto sembra accadere con la legge di bilancio 2021, ma, invero, la prevista limitazione temporale della misura dovrebbe indurre a scongiurare questo rischio.

Degne di considerazione sono poi ulteriori misure quali:

5) L'introduzione dell'**assegno unico** per le famiglie (a partire dal 1° luglio 2021), esteso anche ai lavoratori autonomi e agli incapienti come sostegno economico per le famiglie con figli a carico fino a 21 anni di età;

6) la proroga al **31 dicembre 2029 del bonus decontribuzione SUD**.

Si tratta dell'agevolazione già prevista dall'art. 27 del DL 104/2020, per incentivare le assunzioni al SUD, che prevede uno sgravio sui contributi dei lavoratori a favore dei datori di lavoro, stabilito in modo graduale e decrescente (con importo pari al 30% al 31 dicembre 2025, per poi scendere al 20% per il 2026 e il 2027, e al 10% per il 2028 e il 2029). Detta agevolazione è tuttavia stata espressamente ed immotivatamente **esclusa**, tra l'altro, nei confronti degli enti ecclesiastici. La sua efficacia è, comunque, subordinata ad autorizzazione della Commissione Europea (commi 161-165), che in data 18/02/2021 ha autorizzato le suddette agevolazioni **fino al 31/12/2021**. Occorrerà quindi attendere ulteriori deliberazioni per quanto concerne gli anni successivi. Ciò, ovviamente, per la sua

in *Quaderni dir. lav. rel. ind.*, 2002, n. 26; S. BRUN, *Il licenziamento economico tra esigenze dell'impresa e interesse alla stabilità*, Padova, 2012.

¹³ V., P. Iervolino, *Sospensione (rectius nullità) dei licenziamenti economici per il COVID – 19 e dubbi di legittimità costituzionale*, in *Giustiziacivile.it*

¹⁴ V., P. Iervolino, *cit.*

¹⁵ V., P. Iervolino, *cit.*

¹⁶ V., P. Iervolino, *cit.*

¹⁷ V., P. Iervolino, *cit.*

astratta idoneità a porsi quale forma di aiuto alle imprese, in contrasto con la disciplina concorrenziale, ispirata alla c.d. par condicio degli operatori economici¹⁸.

7) Il nuovo **bonus per assumere donne**, con sgravi nella misura del 100% (e nel limite massimo di 6000 euro annui) dei contributi dovuti dal datore di lavoro per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021-2022, in caso di incremento occupazionale netto. Anche in tal caso, per la sua possibile incidenza sulla dinamica concorrenziale, l'efficacia di tale misura è subordinata ad autorizzazione della Commissione Europea. (commi 16-19)¹⁹.

Si tratta di un esonero contributivo totale della contribuzione a proprio carico per i datori di lavoro che assumeranno donne prive di un lavoro regolarmente retribuito nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022. La legge di Bilancio 2021 **raddoppia lo sgravio contributivo**, già previsto nei commi da 9 a 11 dell'art. 4 della legge Fornero (legge n. 92/2012), fino alla misura del 100% e nel limite massimo di importo annuo pari a 6.000 euro. Tale somma si riferisce alla contribuzione a carico dei datori di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e dovrebbe escludere, come per altri benefici:

- a) I premi ed i contributi INAIL;
- b) Il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);
- c) Il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015;
- d) Il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;
- e) Il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

¹⁸ **161.** Al fine di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione, determinati dall'epidemia di COVID-19 in aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico, e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, si applica **fino al 31 dicembre 2029**, modulato come segue: a) in misura pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025; b) in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027; c) in misura pari al 10 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

162. L'agevolazione di cui al comma 161 non si applica:

- a) agli enti pubblici economici;
- b) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- c) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
-
- h) agli enti morali;
- i) **agli enti ecclesiastici.**

¹⁹ "16. Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

f) Le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (circolare n. 40/2018).

Le assunzioni, in mancanza di una indicazione specifica del Legislatore, potranno essere a tempo indeterminato, determinato e con modalità di tempo parziale, ma anche dopo l'instaurazione del vincolo associativo seguito da un rapporto di lavoro subordinato nelle cooperative di produzione e lavoro, secondo la previsione dell'art. 1, comma 3, del D.L.vo n. 142/2001.

Il beneficio è, altresì, riconosciuto anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione.

La durata dell'agevolazione è al massimo di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, estesa fino a 18 mesi nel caso in cui il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato. Nel caso in cui lo stesso sia, sin dall'inizio, a tempo indeterminato l'incentivo viene previsto per i complessivi 18 mesi. In caso di assunzione a tempo parziale, le agevolazioni sono riproporzionate.

Condizione di riconoscimento dello sgravio contributivo, è che l'assunzione comporti un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti dal datore di lavoro, rispetto alla media dei 12 mesi antecedenti. Detta condizione comporta che il calcolo dell'incremento vada effettuato mensilmente avendo quale parametro di riferimento il numero dei lavoratori equivalenti al tempo pieno. Inoltre l'incremento va valutato avendo presente anche il concetto di "*impresa unica*" (ossia, imprese collegate secondo casistiche diverse) al quale si riferisce l'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento n. 1408/2013, richiamato anche dall'art. 31, comma 1, lettera f), del D.Lgv n. 150/2015. Ossia l'incremento va considerato al netto delle diminuzioni del numero dei dipendenti verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso proprietario. Sono esclusi dal computo della media i dipendenti che non sono più al lavoro per:

- *Dimissioni volontarie*;
- *Invalidità*;
- *Pensionamento per raggiunti limiti di età*;
- *Riduzione volontaria dell'orario di lavoro*;
- *Licenziamento* per giusta causa.

Il Ministero del Lavoro nel 2014, con l'interpello n. 34 del 17 dicembre 2014, ha chiarito che se il requisito occupazionale non è dimostrabile per tutti i singoli mesi di godimento e tuttavia il datore lo ha usufruito, le quote eventualmente già godute dal datore di lavoro saranno comunque recuperate in quanto lo sgravio non poteva essere riconosciuto.

In merito ai requisiti delle lavoratrici, in linea con quanto disposto nella legge n. 92/2012, le donne dovrebbero essere prive di un lavoro regolarmente retribuito:

- da almeno 6 mesi, se residenti in Regioni ammissibili al finanziamento nell'ambito dei Fondi strutturali o, in alternativa, essere assunte per una professione o in un settore economico caratterizzato da una forte disparità occupazionale di genere. Tale ultimo requisito viene determinato, annualmente, con un D.M. del Ministro del Lavoro. Per il 2021 i settori sono stati individuati con D.M. n. 234 del 16 ottobre 2020;

- Da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

La specificazione del concetto di essere “*prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi*” è fornita sia dall’art. 2, punto 4, lettera f) del Regolamento n. 651/2014 che dal D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro e fa riferimento non solo alle donne in stato di disoccupazione, ma anche quelle che in tale arco temporale non abbiano comunque avuto un rapporto di lavoro subordinato o altra attività lavorativa autonoma da cui gli sia derivato un reddito che per le prestazioni subordinate non è superiore agli 8.000 euro e per quelle autonome a 4.800 euro.

Per quel che concerne il requisito della residenza, in passato, si è fatto riferimento a quella effettiva, senza alcuna specificazione di durata temporale.

8) Sempre nella logica di favorire l’occupazione è previsto il **bonus occupazione giovani under 36 con decontribuzione al 100%**, e nei limiti dei 6.000 euro annui, per 3 anni (36 mesi) dei contributi dovuti dai datori di lavoro. Il periodo di decontribuzione sale a 48 mesi per le assunzioni effettuate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. L’esonero spetta solo in caso non si siano effettuati e non si proceda a licenziamenti per lavoratori con medesima qualifica. Dunque il già noto bonus under 35 ora viene riconosciuto per beneficiari fino al 36esimo anno di età²⁰.

9) E’ incrementato da 7 a 10 giorni il **congedo obbligatorio di paternità** concesso al padre lavoratore dipendente per l’anno 2021 da fruire nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio. (comma 363)²¹

10) Sono previste misure in favore dei **lavoratori fragili e con disabilità grave** (comma 481). Dispone il comma 481: “*Le disposizioni dell’articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.*”

Infatti sono estese sino al 28 febbraio 2021 le misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave (di cui all’art. 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 27/2020, c.d. *Cura Italia*) con

²⁰ 10. Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l’occupazione giovanile stabile, l’esonero contributivo di cui all’articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

²¹ 363. Al comma 354 dell’articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, le parole: « anche per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « anche per gli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 »;

b) al secondo periodo, le parole: « e a sette giorni per l’anno 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « , a sette giorni per l’anno 2020 e a dieci giorni per l’anno 2021 »;

c) al terzo periodo, le parole: « Per gli anni 2018, 2019 e 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « Per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 ».

equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero e previsione dell'esercizio dell'attività lavorativa in *smartworking* anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Si tratta di una misura, in stretta connessione con l'avvenuta adozione, nel 2018, del Codice del Terzo Settore, sintomatica, come tal ultimo, di una rinnovata sensibilità per le disabilità umane e della esigenza di un'adeguata tutela ordinamentale che sia coerente con il principio di solidarietà e con quello c.d. personalistico che informa, come evidenziato da autorevole dottrina, l'intera architettura costituzionale.

11) Il comma 345 estende fino al 2023 la possibilità per i lavoratori interessati da eccedenze di personale di accedere al pensionamento anticipato (c.d. **isopensione**) qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro²².

12) Infine, ma non meno rilevante, occorre menzionare il capitolo **anzianità per Part Time verticale e ciclico**, per cui vengono resi utili, ai fini del calcolo e del diritto alla pensione, anche i periodi di inattività del lavoratore. Il comma 350, infatti, stabilisce che nel contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e ciclico anche le settimane non interessate da attività lavorativa sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima del 1° gennaio 2021, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa.

Dispone testualmente il comma 350: *“Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa.”*

²² **345.** All'articolo 1, comma 160, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, le parole: « 2018-2020 » sono sostituite dalle seguenti: « 2018-2023 ».

Quest'ultima previsione è un'assoluta novità e in quanto volta a produrre l'attesa parificazione dell'anzianità lavorativa per i lavoratori a tempo parziale, che sia verticale o orizzontale, ai fini pensionistici.

Il riconoscimento pieno dell'anzianità lavorativa ai fini della pensione per i lavoratori in part time verticale ciclico del settore privato, infatti, recepisce l'indirizzo giurisprudenziale costante, in base al quale *anche le settimane non lavorate sono da includere nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico*. Va sottolineato che si parla di requisiti temporali e non di importi contributivi; infatti la *ratio legis* è quella di consentire, ad esempio, che un lavoratore con 40 anni di servizio part time ciclico verticale abbia lo stesso diritto ad accedere alla pensione del lavoratore con 40 anni di part time orizzontale, entrambi con lo stesso assegno pensionistico, ridotto rispetto ad un tempo pieno. Dunque si prevede una **nuova modalità di calcolo dell'anzianità di contribuzione pensionistica per i titolari di contratti di lavoro a tempo parziale verticale ciclici**, (ossia coloro che prestano servizio in alcuni giorni a tempo pieno e mentre in altri non lavorano per niente).

L'Inps, nell'elaborazione delle proprie circolari, prevedeva, invece, **un trattamento differenziato tra i lavoratori che effettuavano il part time verticale ciclico e quelli che effettuavano il part time orizzontale**, riconoscendo a questi ultimi l'intero periodo di anzianità contributiva, anche se per importi ridotti, ed ai primi la sola anzianità relativa ai periodi lavorati, con conseguente allontanamento del momento di accesso alla pensione, sulla base della normativa vigente art. 7 comma 1 L. 638/83, e relativa circolare INPS di chiarimenti del 1986²³.

L'intervento normativo non concerne i dipendenti pubblici, per i quali gli anni di servizio ad orario ridotto erano già considerati comunque utili per intero ai fini della pensione. Si è, dunque, provveduto ad eliminare un'ingiustificata disparità di trattamento fra lavoro pubblico e privato, foriera di censure di incostituzionalità sotto il profilo del rispetto del principio di eguaglianza e di ragionevolezza ex art. 3 Cost.

Già nel mese di aprile 2019 il Parlamento Europeo aveva pubblicato la petizione presentata nel 2018 dalla Fisascat Cisl (la petizione n° 0983/2018) che chiedeva per i lavoratori in part time verticale ciclico il riconoscimento dell'anzianità contributiva per tutte le 52 settimane dell'anno, a prescindere dai periodi per i quali sono versati i contributi, e dunque per la tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori interessati.

²³ Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa.

Si evidenziava anche il costoso contenzioso legale²⁴ (per la collettività, per gli uffici che amministrano la giustizia e per i privati) che ne scaturiva, perché poi, nel silenzio del Legislatore e del Ministero del lavoro, le decisioni della Corte di Cassazione finivano per riconoscere regolarmente questo diritto nei ricorsi presentati dai lavoratori. La stessa Corte di Giustizia Europea già nel 2010 si era espressa positivamente circa la parificazione del trattamento previdenziale tra part time orizzontale e part time verticale, e aveva affermato che non ci può essere discriminazione tra part-time verticale (lavoro concentrato in alcuni mesi) e orizzontale (poche ore tutti i giorni dell'anno), a parità di tempo lavorato. La Corte ha giudicato la disciplina italiana sul trattamento pensionistico prevista per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico deteriore rispetto a quelle concernenti gli altri lavoratori. Secondo la Corte, **il principio di non discriminazione** (e di parità di trattamento) scaturente dalla Direttiva n. 97/81, che l'Italia ha fatto propria con il D.L.vo n. 61/2000, fa sì che l'anzianità contributiva necessaria per l'individuazione della data relativa al diritto della pensione debba essere calcolata, per chi è a tempo parziale, come se avesse lavorato a tempo pieno. Da ciò discende che debbano essere prese in considerazione, in via integrale, anche periodi di non lavoro.

Nei ricorsi l'INPS risultava sempre soccombente e poi lasciava scadere i termini di impugnazione delle sentenze (in considerazione del fatto che la sentenza UE è pur sempre una norma primaria cui anche la Cassazione si adeguava).

Viene quindi esteso anche ai lavoratori impiegati nel settore privato il meccanismo già applicato per il pubblico impiego e il numero delle settimane da considerare ai fini previdenziali viene determinato **in rapporto al totale dei contributi annuale al minimale contributivo stabilito**. Detta previsione riguarda anche i contratti di part-time verticale già conclusi alla data di entrata in vigore della manovra, prima del 31 dicembre 2020 (in questo caso, però, il riconoscimento dei periodi non lavorati ai fini della pensione avviene previa domanda all'INPS corredata da idonea documentazione) e non anche quelli con *“decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa”*.

Sono diversi, in conclusione, nella Legge di Bilancio 2021, gli interventi del Legislatore in materia di lavoro. Non è difficile comunque scorgere lo sforzo per favorire la condizione dei lavoratori anche affermando il principio di parità tra lavoratori del settore pubblico e quelli del settore privato, ma anche il tentativo di non appesantire in queste condizioni di difficoltà legate al periodo pandemico la situazione dei datori di lavoro attraverso meccanismi di decontribuzione, ammortizzatori sociali ordinari e/o in deroga, ecc.. Si attende ora l'emanazione di tutti i provvedimenti di attuazione per fare in modo che le speranze, anche se non eccessive, non rimangano tali.

²⁴ Cfr. Tribunale di Benevento, **sentenza n. 828/2019 del 21/06/2019**, che ha riconosciuto a due lavoratori della Ferrero l'anzianità contributiva completa di 52 settimane annue, per i periodi di part-time verticale ciclico, affermando che *"ai lavoratori occupati con part-time verticale ciclico, ai fini pensionistici, vanno inclusi nell'anzianità contributiva anche i periodi non lavorati"*.