



LEGGE DI BILANCIO E MISURE PER IL LAVORO

Riccardo Girotto
Webinar OCDL Cremona e Mantova
22 gennaio 2021

www.studiocattarineassociati.com

Ulteriore detrazione lavoro dipendente e assimilato

L'ulteriore detrazione spetta per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2021, nei seguenti importi:

- 960 euro, aumentata del prodotto tra 240 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro;
- 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro ma non a 40.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.



AGEVOLAZIONI

Esonero contributivo per l'occupazione giovanile soggetti <36 anni

Per nuove assunzioni a
tempo indeterminato

Per trasformazioni contratti a termine in
contratti a tempo indeterminato

- **100%** dei contributi dovuti;
- massimo di **36** mesi;
- limite massimo di importo annuo pari a **6.000** euro;

Esonero contributivo per l'occupazione giovanile soggetti <36 anni

Viene modificata, sempre per il biennio 2021-2022, la condizione di accesso prevista dal comma 104 della L. 205/2017

No a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva

nei sei mesi precedenti
l'assunzione

nei 9 mesi successivi alla stessa

Esonero contributivo per l'occupazione giovanile soggetti <36 anni

Viene modificata, sempre per il biennio 2021-2022, la condizione di accesso prevista dal comma 104 della L. 205/2017

Di fatto il nuovo comma 104 accorpa anche la previsione del comma 105 (che prevedeva un divieto di licenziamento di 6 mesi), non modificata dalla Legge di Bilancio 2021.

Esonero contributivo per l'occupazione giovanile

Il comma 13 della Legge di Bilancio 2021 prevede che il nuovo esonero totale **non si applichi** alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge 205/2017 (**prosecuzione con conferma apprendistato e assunzione di ex studenti già accolti in alternanza scuola lavoro o con apprendistato di 1° e 3° livello**).

Esonero contributivo per l'occupazione giovanile

L'efficacia delle disposizioni inerenti l'esonero per l'occupazione giovanile è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Esonero contributivo per l'occupazione giovanile SUD

Ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**

l'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, previsto dal comma 10 è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi

Esonero contributivo SUD D.L. 104

Viene prorogato fino al 31 dicembre 2029 l'esonero contributivo introdotto dal Decreto Agosto per il SUD modulato come segue:

- a) in **misura pari al 30%** dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al **31 dicembre 2025**;
- b) in **misura pari al 20%** dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli **anni 2026 e 2027**;
- c) in **misura pari al 10%** dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli **anni 2028 e 2029**.

Esonero contributivo SUD D.L. 104

L'agevolazione è concessa **dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021** nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020

Assunzione donne L. 92/2012

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	FONTE	MISURA	DURATA
Contratto a tempo determinato	art. 1, comma 8, legge n. 92/2012	50% dei contributi a carico del datore di lavoro	12 mesi
Trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato	art. 1, comma 9, legge n. 92/2012		fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	art. 1, comma 10, legge n. 92/2012		18 mesi dalla data di assunzione

Assunzione donne L. 92/2012

REQUISITO	CONDIZIONI	RIFERIMENTI
Donne con almeno cinquant'anni di età ovunque residenti	<ul style="list-style-type: none"> - disoccupate da oltre 12 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2013 - messaggio Inps n. 12212/2013
Donne di qualsiasi età residenti in una delle aree ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea	<ul style="list-style-type: none"> - prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - D.M. 17 ottobre 2017 - Carta degli aiuti di Stato a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione europea il 16 settembre 2014, di cui al comunicato pubblicato nella GUCE C 369 del 17 ottobre 2014, successivamente modificata con decisione della Commissione europea C(2016) 5938 <i>final</i>, del 23 settembre 2016
Donne di qualsiasi età ovunque residenti	<ul style="list-style-type: none"> - con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere - prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - D.M. 16 ottobre 2020 (per il 2021) - D.M. 17 ottobre 2017
Donne di qualsiasi età ovunque residenti	<ul style="list-style-type: none"> - prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - D.M. 17 ottobre 2017

Assunzione donne L. 92/2012 *potenziata*

Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 92/2012

è riconosciuto nella misura del 100% nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Assunzione donne L. 92/2012 *potenziata*

Tali assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Assunzione donne L. 92/2012 *potenziata*

Requisiti ulteriori:

- non superare il limite massimo di 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) complessivi computando tutti gli aiuti concessi ai sensi della Commissione europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020;
- tenere conto che l'incentivo non può essere concesso a imprese in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da Covid-19 (v. art. 2, punto 18, Reg. UE n. 651/2014). Si tenga conto, peraltro, che, a seguito delle modifiche alla Comunicazione CE del 19 marzo 2020 (v. Comunicazione 2020/C 218/03 in GUCE del 2 luglio 2020), tale requisito non è richiesto alle microimprese o alle piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione.

Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

Assunzione donne L. 92/2012 *potenziata*

Imprese in difficoltà comunicazione GUCE 2020/C218/03 escluse dall'esonero:

«...l'aiuto può essere concesso a imprese [...] che non hanno incontrato difficoltà o si sono trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia di COVID-19...»

Riferimento per la nozione di difficoltà regolamento UE 615/2014 art 2 p18

Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea

Esonero contributivo lavoro sportivo

Al fine di garantire la sostenibilità della riforma del lavoro sportivo,
è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle
finanze un apposito fondo, con dotazione di 50 milioni di euro per l'anno
2021 e di 50 milioni di euro per l'anno 2022, per finanziare nei predetti limiti
l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali a
carico delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti
di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche, con
esclusione dei premi e dei contributi INAIL, relativamente ai rapporti di
lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici,
direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.

Esonero contributivo lavoro sportivo

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.



AMMORTIZZATORI

Integrazioni salariali Covid 19

Si prevede la proroga degli ammortizzatori sociali COVID-19 per ulteriori 12 settimane dal 1° gennaio 2021.

Integrazioni salariali Covid 19

Le 12 settimane

- tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;
- tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.

Integrazioni salariali Covid 19

Le domande di accesso devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. **In fase di prima applicazione**, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di febbraio 2021.

Integrazioni salariali Covid 19

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

Integrazioni salariali Covid 19

In sede di prima applicazione, i termini sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge, se posteriore. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27 del D.Lgs. 148/2015 (es. FSBA) garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità delle integrazioni COVID-19, ovvero per una durata massima di 12 settimane collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.

Diatriba FSBA VS Aziende artigiane non aderenti: TAR del Lazio
24/12/2020; Fsba comunicato stampa 15/01/2021

Lavoratori beneficiari integrazioni salariali COVID-19

Gli ammortizzatori sociali COVID-19 di cui ai commi precedenti sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono cig

Al fine di ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19, in via eccezionale, ai datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo) che non richiedano le 12 settimane dei trattamenti di integrazione salariale di cui comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico ex articolo 3 DL 104/2020:

- per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane,
- fruibili entro il 31 marzo 2021,
- nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020,
- riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero non si applica ai premi e contributi dovuti all'Inail.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono cig

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'art. 12 del D.L. 137/2020, **possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto** e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio 2021. Tale facoltà può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.

Per la piena operatività dell'agevolazione è necessario attendere **l'autorizzazione della Commissione Europea**.

INTERVENTI CIG STRAORDINARIA PER IL 2021



Proroga programmi di crisi imprese strategiche

Proroga programmi di crisi aree di crisi industriale complessa

Proroga finanziamento cigs cessazione attività

Snellimento amministrativo cigs per crisi

Trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi

Viene prorogato per gli anni 2021 e 2022 il trattamento di sostegno reddito di cui all'articolo 44 del DL 109/2018, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 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.

Trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi

L'accesso all'ammortizzatore, subordinato al previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è riconosciuto qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti essere dalla Regione interessata

Proroga Cigs riorganizzazione/crisi aziendale imprese a rilevanza economica strategica

L'ammortizzatore è previsto per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della regione interessata, o delle regioni interessate nel caso di imprese unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni, sino al limite massimo di 12 mesi.

Cassa in deroga nuova industrializzazione e Bolzano

Al fine dell'attuazione dei piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale relativi a crisi aziendali presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle regioni, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono concedere nell'anno 2021 ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale in deroga nel limite della durata massima di 12 mesi, anche non continuativi con applicazione di misure di politica attiva.

CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa

Al fine di assicurare la prosecuzione degli interventi di cassa integrazione guadagni straordinaria e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa individuate dalle regioni per l'anno 2020 e non autorizzate per mancanza di copertura finanziaria, è istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021

CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge di bilancio, sono stabiliti i criteri e le modalità di riparto tra le regioni delle risorse di cui al predetto Fondo.

COVID-19: accesso al trattamento di Cigs per crisi aziendale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 10 del 14 gennaio 2021 il Decreto 15 dicembre 2020 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che determina, in relazione all'evento della pandemia da COVID-19, le modalità di accesso al trattamento di Cigs per crisi aziendale. e all'attività produttiva.

Decreto 15 dicembre 2020

COVID-19: accesso al trattamento di Cigs per crisi aziendale

Il Decreto ha stabilito che per l'anno 2020 e, comunque, fino al termine dell'emergenza epidemiologica, ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale conseguente all'evento improvviso e impreveduto della pandemia da COVID-19, esterno alla gestione aziendale, di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), D.Lgs. 148/2015, e all'articolo 1, D.M. 94033/2016, la fattispecie è valutata, ferma restando la salvaguardia occupazionale, anche in assenza del piano di risanamento di cui all'articolo 2, lettera c), D.M. 94033/2016, e con sospensioni anche in deroga al limite di cui all'articolo 22, comma 4, D.Lgs. 148/2015, con riferimento ai periodi di vigenza dei provvedimenti emergenziali di limitazione all'attività produttiva.

Decreto 15 dicembre 2020

ISCRO - Indennità di continuità reddituale per lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata

è istituita in via sperimentale per il triennio 2021-2023 l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), in favore dei soggetti di cui al comma 387, erogata dall'INPS.

L'indennità è riconosciuta, previa domanda, **ai soggetti iscritti alla Gestione separata INPS, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo** di cui al comma 1 dell'articolo 53 del Tuir.

ISCRO - Indennità di continuità reddituale per lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata

L'indennità è riconosciuta ai soggetti che presentano i seguenti requisiti:

- a) non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie anche durante la percezione dell'indennità;
- b) non essere beneficiari di reddito di cittadinanza di cui al DL 4/2019 anche durante la percezione dell'indennità;
- c) avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, inferiore al 50% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 3 anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda;

ISCRO - Indennità di continuità reddituale per lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata

- d) aver dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito non superiore a 8.145 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente;
- e) essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- f) essere titolari di partita IVA attiva da almeno 4 anni, alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso.

ISCRO - Indennità di continuità reddituale per lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata

L'indennità, pari al **25%**, su **base semestrale**, dell'ultimo reddito certificato dall'Agenzia delle entrate, spetta a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda ed è erogata per 6 mensilità e non comporta accredito di contribuzione figurativa.



LICENZIAMENTI E CONTRATTI A TERMINE

Divieto di licenziamento

Proroga al 31 marzo 2021 divieto di licenziamento per motivi economici:

- collettivo
- individuale.

È altresì confermata la sospensione delle procedure avviate prima del blocco.

Divieto di licenziamento

DEROGA

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'articolo 2112, cod. civ.,

Divieto di licenziamento

DEROGA

accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1, D.L. 22/2015 (NASPI).

Divieto di licenziamento

DEROGA

Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Divieto di licenziamento

LICENZIAMENTO NULLO

Il Tribunale di Mantova con sentenza 11 novembre 2020, come prevedibile, dichiara nullo il licenziamento irrogato in pendenza di divieto, con applicazione della reintegra.



Chiaramente tale sentenza non attiene alla gestione dei diritti che, ai sensi dell'art. 2113 cc, conferisce piena ed immediata efficacia ad una cosciente accettazione di un licenziamento, pur potenzialmente nullo.

Rinnovi e proroghe di contratti a termine senza obbligo di causale

Fino al 31 marzo 2021 i contratti a termine (anche in somministrazione) possono essere prorogati o rinnovati per un periodo massimo di 12 mesi (e nel limite complessivo di 24 mesi) e per una sola volta anche in assenza delle condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.



SOSPENSIONI

Sospensione versamenti lavoro sportivo

Per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e 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:

Sospensione versamenti lavoro sportivo

- a) i termini relativi ai versamenti delle ritenute alla fonte, di cui agli articoli 23 e 24 del DPR 600/1973, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021;
- b) i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021;

Sospensione versamenti lavoro sportivo

c) i termini dei versamenti relativi all'imposta sul valore aggiunto in scadenza nei mesi di gennaio e febbraio 2021;

d) i termini relativi ai versamenti delle imposte sui redditi in scadenza dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

Sospensione versamenti lavoro sportivo

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati:

- senza applicazione di sanzioni e interessi,
- in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2021;
- mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021;
- I versamenti relativi ai mesi di dicembre degli anni 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 di detti mesi;
- Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.

COVID-19: versamenti contributi emergenziali rateizzati prorogati al 31 gennaio

L'Inps, con messaggio n. 102 del 13 gennaio 2021, ha reso noto che, per il pagamento del restante 50% dei contributi sospesi dalle norme emergenziali (il primo 50% è stato versato in unica soluzione entro il 16 settembre 2020, ex articolo 97, D.L. 104/2020), da versare mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, la prima rata può essere versata entro il 31 gennaio 2021 e non entro il 16 gennaio 2021, come inizialmente previsto.

Inps, messaggio n. 102 del 13 gennaio 2021



ALTRE MISURE PER IL LAVORO 2021

COVID-19: proroga dello stato di emergenza e nuove misure di contenimento

È stato pubblicato sulla G.U. n. 10 del 14 gennaio 2021 il D.L. 2 del 14 gennaio 2021, che proroga al 30 aprile 2021 lo stato d'emergenza proclamato in conseguenza della dichiarazione di "emergenza di pubblica di rilevanza internazionale" da parte dell'Oms. Inoltre, il D.L. introduce ulteriori disposizioni urgenti per il contenimento della diffusione del COVID-19. Il testo proroga al 30 aprile 2021 il termine entro il quale potranno essere adottate o reiterate le misure alla prevenzione del contagio ai sensi dei D.L. 19/2020 e 33/2020..

D.L. 2 del 14 gennaio 2021

COVID-19: proroga dello stato di emergenza e nuove misure di contenimento

Il Decreto conferma, fino al 15 febbraio 2021, il divieto di ogni spostamento tra Regioni o Province autonome diverse, con l'eccezione di quelli motivati da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o motivi di salute. È comunque consentito il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione.

D.L. 2 del 14 gennaio 2021

Tutele per malattia e lavoratori fragili: le novità della Legge di Bilancio

L'Inps, con messaggio n. 171 del 15 gennaio 2021, ha illustrato le novità apportate dalla L. 178/2020 per i lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia e per i lavoratori fragili.

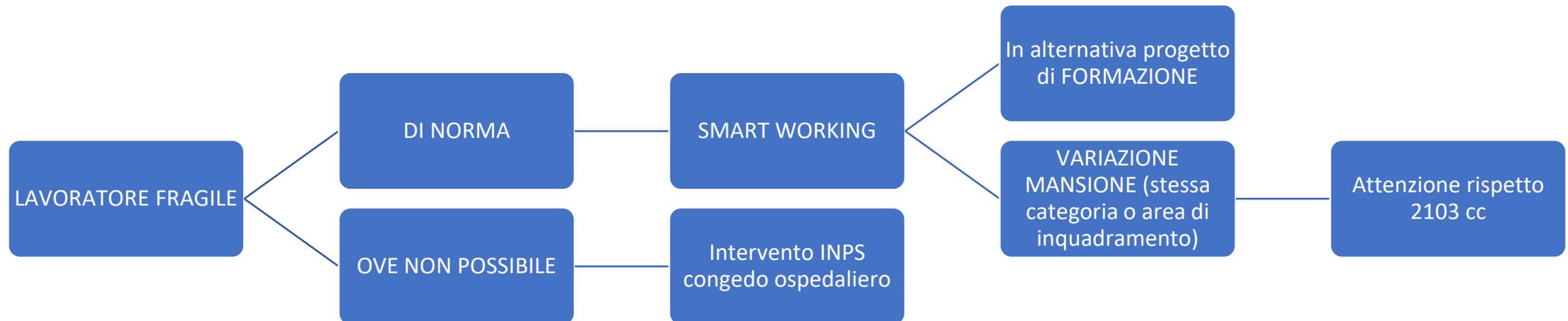
Inps, messaggio n. 171 del 15 gennaio 2021

Tutele per malattia e lavoratori fragili

Per quanto concerne i lavoratori del settore privato, posti in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, ai fini del riconoscimento della prestazione da parte dell'Istituto, l'articolo 1, comma 484, L. 178/2020, **ha eliminato, a decorrere dal 1° gennaio 2021, l'obbligo per il medico curante di indicare sulla certificazione "gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva"**, precedentemente previsto per l'anno 2020. Riguardo, invece, alla tutela dei lavoratori dipendenti pubblici e privati c.d. fragili il Legislatore ha introdotto un **nuovo periodo di tutela decorrente dal 1° gennaio 2021 fino al 28 febbraio 2021**.

Inps, messaggio n. 171 del 15 gennaio 2021

Tutele per malattia e lavoratori fragili



Congedo straordinario genitori in caso di sospensione della didattica in presenza

L'Inps, con circolare n. 2 del 12 gennaio 2021, in seguito alle novità apportate dall'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, ha offerto indicazioni sulla modalità di fruizione del congedo straordinario:

- per i genitori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, in zone c.d. rosse;
- per i genitori di figli in situazione di disabilità grave in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, a prescindere dalla zona di rischio.

Responsabilità del datore di lavoro art. 2087

...Pertanto, il datore di lavoro, quale garante ultimo della incolumità psico-fisica dei lavoratori, non deve limitarsi a predisporre le misure di sicurezza ritenute necessarie e ad informare i dipendenti delle stesse, ma deve, altresì, attivarsi e controllarne, con prudente e continua diligenza, la puntuale osservazione (cfr., ex plurimis, Cass. nn. 4941/2018; 7405/2015; 12413/2013; 31679/2010), perché gli obblighi che l'art. 2087 c.c. impone all'imprenditore in tema di tutela delle condizioni di lavoro non si riferiscono solo alle attrezzature, ai macchinari ed ai servizi che egli fornisce o deve fornire, ma si estendono alla fase dinamica dell'espletamento del lavoro ed all'ambiente lavorativo, in relazione al quale, le misure e le cautele da adottare devono prevenire sia i rischi insiti in quell'ambiente, sia i rischi derivanti dall'azione di fattori ad esso esterno ed inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova.

Cassazione Civile, Sez. Lav., 20 novembre 2020, n. 26512

Congedo di paternità

Viene esteso a 10 giorni (7 nel 2020) per il 2021 il congedo di paternità obbligatorio, fruibili anche in via non continuativa.

Inoltre, si dispone che anche per il 2021 il padre possa astenersi per un ulteriore giorno (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima).

Si ricorda che il comma 25 estende anche ai casi di morte perinatale la fruizione del congedo di paternità.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

AZIENDE DA 500 LAVORATORI IN AREA CIGS

- Fruizione di cigs (max 18 mesi) per riorganizzazione, possibile sfioramento al 2022;
- Riduzione/conversione orario massimo 30% dell'orario lavorabile nel periodo considerato dai lavoratori interessati;
- Progetto formativo connesso per la riqualificazione dei soggetti o il prepensionamento degli stessi;
- Prevista assunzione nuove professionalità.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

AZIENDE DA 250 LAVORATORI

(anche aggregazioni stabili con finalità produttive)

- Coinvolgimento lavoratori che distino dal requisito pensionistico massimo 5 anni;
- Predisposizione di accordi di esodo volontario con specifica non opposizione;
- Nei 5 anni il DDL offre un assegno pari alla pensione;

COSTI DDL

- Assegno mensile (sconto NASPI)
- Ctr correlata

In caso di aziende con organico superiore a 1000 dipendenti obbligo assunzione di un lavoratore ogni 3 esodi

FONDO NUOVE COMPETENZE

CONIUGARE RIDUZIONE ORARIO CON FORMAZIONE



*Accordo sindacale utile a richiedere il finanziamento ad Anpal
(max 250 ore per lavoratore in 90/120gg)*



Mantenimento retribuzione

Nb necessario sistema di verifica competenze in entrata e uscita Nb



LA NUOVA DISPOSIZIONE ISPETTIVA

LA DISPOSIZIONE ISPETTIVA

LE FONTI

Art 14 D.Lgs 124/2004

Come modificato dal DL 76/2020 conv 120/2020

Circolare INL 5/2020

Nota INL 4539/2020

LA DISPOSIZIONE ISPETTIVA

Invito a sanare irregolarità (anche pregresse) non sanzionabili in via amministrativa o penale (neutra la sanzione civile)



**Ricorso entro 15 gg dal
provvedimento al direttore ITL
Successivi 15 gg accoglimento o
silenzio rigetto**

**In caso di inottemperanza
sanzione amministrativa
(non diffidabile)**

Da 500,00 a 3000,00 euro

LA DISPOSIZIONE ISPETTIVA

I CASI

Omesse/infedeli registrazioni sul LUL che non determinano pregiudizi retributivi, previdenziali o fiscali

Fattispecie discriminatorie (per appartenenza religiosa, sindacale, di genere ecc)

Adozione sistema rilevazione presenze

Veridicità dati comunicati al CPI

Part time senza indicazione collocazione oraria o mancato rispetto della stessa

Lavoro a chiamata mancato rispetto termini di preavviso chiamata

Fruizione ferie ad ore laddove non previsto dal CCNL



GRAZIE