

Legge di Bilancio 2021

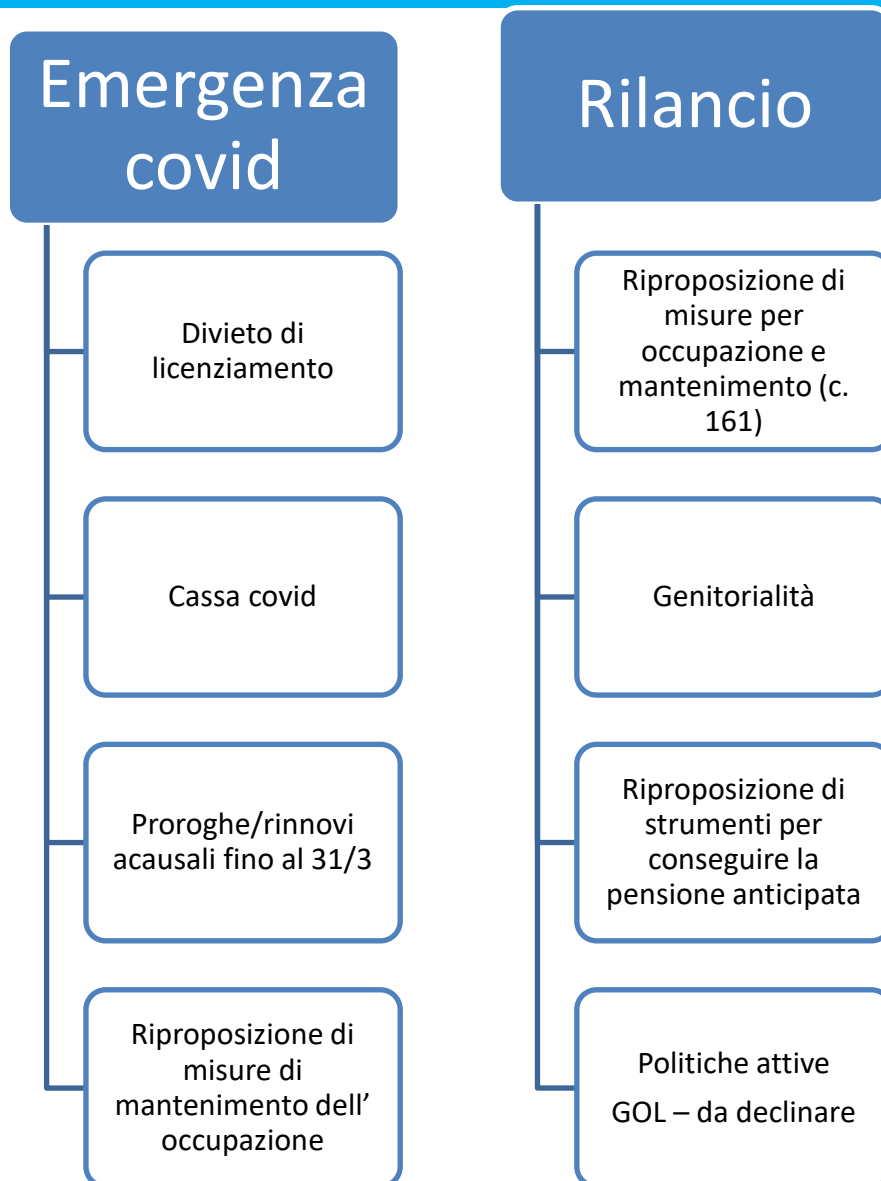
Legge di Bilancio 2021

L. 178 del 30.12.2020

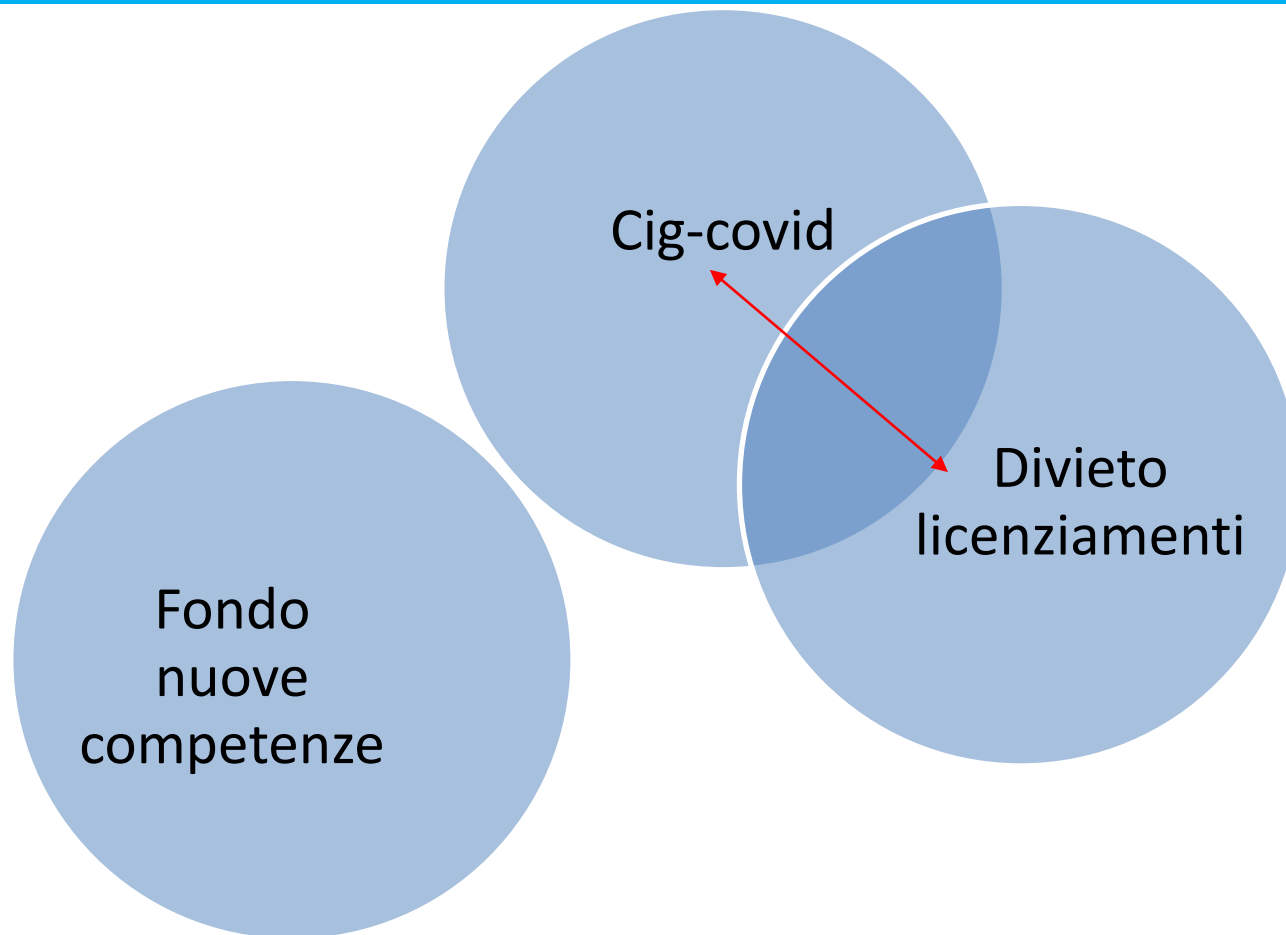
Le principali disposizioni in materia di lavoro

Relatore: CdL. Avv. Francesco Capaccio

Legge di Bilancio 2021



Legge di Bilancio 2021



Legge di Bilancio 2021

DIVIETO DI LICENZIAMENTO **(art. 1 commi 309-311 L. 178/2020)**

309. Fino al **31 marzo 2021 [già 31.01.2021]** resta precluso l'**avvio delle procedure** di cui agli artt. 4, 5 e 24 della **L. 223/91** 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 [**art. 7 c. 4-bis DL 248/2007 – L. 31/2008**].

310. Fino alla medesima data di cui al comma 309, 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 L. 604/66 e restano altresì **sospese le procedure in corso** di cui all'art. 7 della medesima legge.

311. Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c., o nelle ipotesi di **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'art. 1 del d.lgs. 22/2015. 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.

SCOMPARSA DEFINITIVAMENTE L'IPOTESI DI «CONSUMAZIONE DELLA CIG», DI CUI AL D.L. 104/20 -

Legge di Bilancio 2021

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

(art. 46 DL 18/2020, convertito L. 27/2020 e modificato dall'art. 80 del DL 34/2020, nonché art. 14 DL 104/20 convertito dalla L. 126/2020, art. 12 commi 9-11 DL 137/20 convertito dalla L. 176/2020 e poi art. 1 commi 309-311 L. 178/2020)

Dal 17 marzo 2020 al 31 marzo 2021

Sono sospese:

- Le procedure artt. 4 e 24 della L. 223/91 avviate dopo la data del 23/02/2020 (fino al 17/03/20)
- Le procedure ex art. 7 della L. 604/66

E' vietato:

- l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4 e 24 L. 223/91
- Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

QUALI CONSEGUENZE COMPORTE L'EVENTUALE LICENZIAMENTO?

Tribunale di Mantova sentenza 112 dell'11.11.2020 (nullità ex art. 1418 c.c.) Art. 18 c. 1 L. 300/70, art. 2 d.lgs. 23/2015 (compreso i rapporti di apprendistato)

Legge di Bilancio 2021

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

(art. 46 DL 18/2020, convertito L. 27/2020 e modificato dall'art. 80 del DL 34/2020, nonché art. 14 DL 104/20 convertito dalla L. 126/2020, art. 12 commi 9-11 DL 137/20 convertito dalla L. 176/2020 e poi art. 1 commi 309-311 L. 178/2020)

Dal 17 marzo 2020 al 31 marzo 2021

E' possibile licenziare per:

- Licenziamenti disciplinari
- Recesso per superamento del periodo di comporta
- Lavoratori in prova
- Recesso dei dirigenti

L'EVENTUALE RECESSO **NULLO** NON INFICIA LA PRESTAZIONE NASPI (Inps, messaggio 2261 del 01.06.2020) – salva la **ripetizione** per l'Istituto nel caso di soccombenza datoriale

«non rileva dunque, a tal fine, il carattere nullo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo - intimato da datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto - atteso che l'accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l'individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore».

Legge di Bilancio 2021

DIVIETO DI LICENZIAMENTO NON OPERA

- ❑ LICENZIAMENTI PER CESSAZIONE DI ATTIVITA' (MESSA IN LIQUIDAZIONE SENZA CONTINUAZIONE, NE' CESSIONE –TOTALE O PARZIALE – DELL'IMPRESA)
- ❑ ACCORDO COLLETTIVO (DALLE OO.SS. - INCENTIVO) – ADESIONE DEI SINGOLI LAVORATORI (NASPI) – Inps circolare 111/20 e messaggio 4464/2020 (risoluzione consensuale, necessità di allegare gli accordi per Naspi, anche dirigenti) – va letta anche con il **contratto di espansione** (comma 5-bis art. 41 d.lgs. 148/2015)
- ❑ LICENZIAMENTI IN CASO DI FALLIMENTO (SALVO ESERCIZIO PROVVISORIO)

SCARDINABILE (QUANTO ALLE CONSUEGUENZE) DALLA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA' (ART. 8 DL 138/2011 – L. 148/2011)

...specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità' dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla **gestione delle crisi aziendali** e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.....

conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento

Legge di Bilancio 2021

FONDO NUOVE COMPETENZE

ART. 88 DL 34/2020

.....i **contratti collettivi di lavoro** sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche **intese di rimodulazione dell'orario di lavoro** per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, **con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi**

Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)

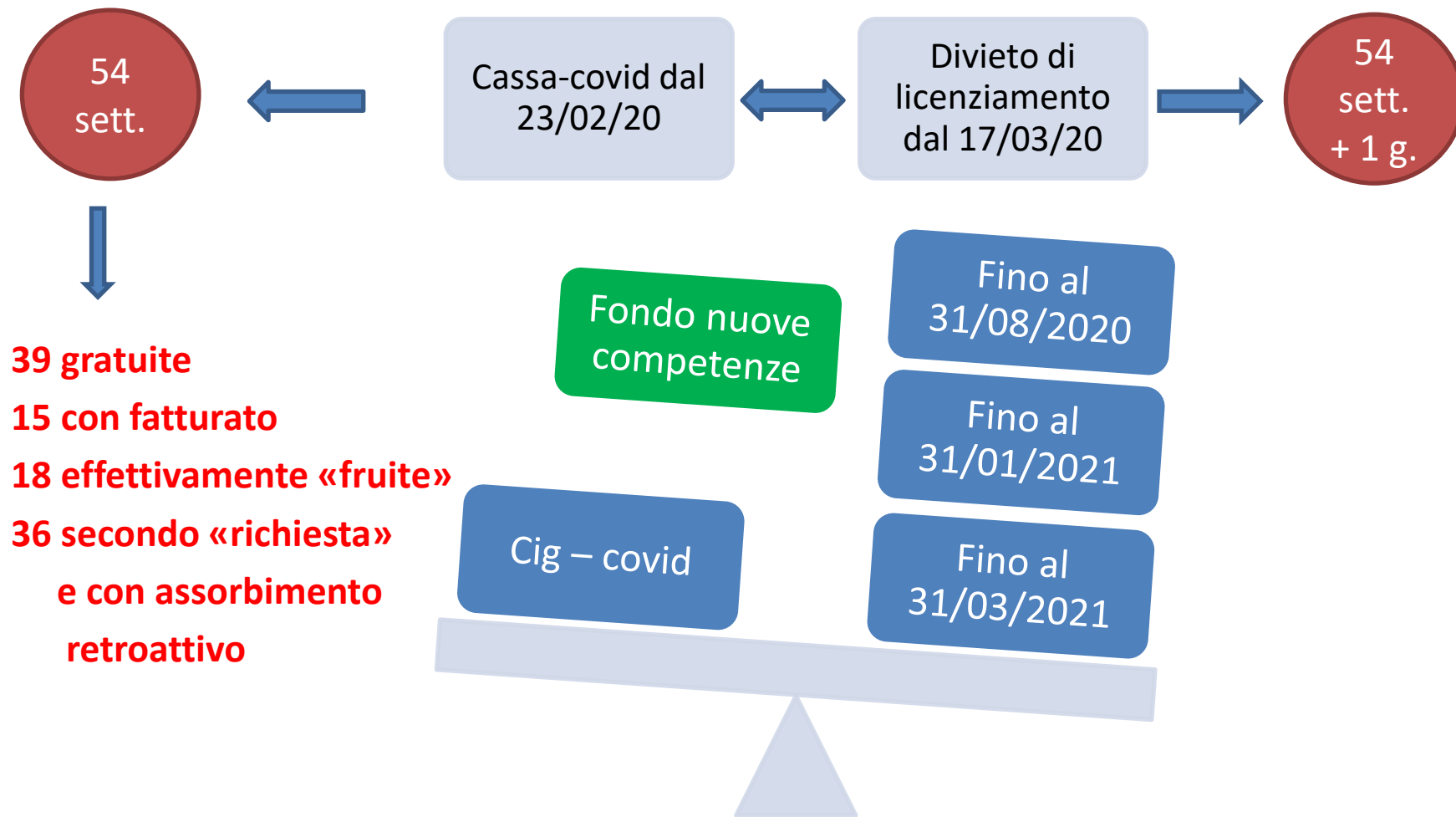
- Non è aiuto di Stato
- 250 ore annuali individuali
- Compatibile con ammortizzatori (no stesso lavoratore)
- Dal 18/1 «Servizi Attivi» con spid



DECRETO ML+MEF 09/10/2020+AVVISO ANPAL 04/11/2020

Legge di Bilancio 2021

INCOSTITUZIONALITA'???



Legge di Bilancio 2021

PRIMA FASE

Cura Italia (DL 18/20) = 9 settimane (gratuite) – fino al 4° mese successivo per la domanda

Rilancio (DL 34/20) = 5+4 settimane (gratuite) – mese successivo per la domanda (decadenza)

Dal 23/02/20 al 31/10/20

Settimane complessive di calendario = 35 e 5 gg.

Totale cassa = 18 settimane

Settimane fruite (Inps circ. 58/2009)

SECONDA FASE

Decreto Agosto (DL 104/20) = 18 settimane (9 gratuite + 9 con fatturato) – domanda mese successivo (decadenza)

Decreto Ristori (DL 137/20) = 6 settimane (con fatturato, tranne DPCM) – domanda mese successivo (decadenza)

Decreto ristori bis e quater (DL 149/20 + 157/20) = beneficiari (assunti al 09/11/20)

Dal 13/07/2020 al 31/01/2021

Settimane complessive di calendario = 35 e 4 gg. -Totale cassa = 24 settimane

Legge di Bilancio 2021 (art. 1 comma 300) = 12 settimane gratuite – dal 01.01.21 al 31.03/30.06/21 (decadenza)

Settimane richieste, assorbimento retroattivo e preventivo utilizzo precedenti (NO Bilancio 2021)

Legge di Bilancio 2021

Legge di Bilancio 2021 (art. 1 comma 300)

12 settimane gratuite

01/01/21



31/03/21 – 30/06/21

periodo complessivo di calendario 12 (25) settimane e 5 giorni

L'EVENTUALE PERIODO RESIDUO RISPETTO ALLA PRECEDENTE NORMATIVA (DL 137/20) E' IMPUTATO A DECONTO DELLE 12 SETTIMANE.

Legge di Bilancio 2021

Cassa covid-19 da Legge di Bilancio (art. 1 comma 300)

Identikit da Legge (in attesa delle circolari)

301. **Le domande** di accesso ai trattamenti di cui al comma 300 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 di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge.

302. 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 trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.**

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

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 (i nuovi assunti dal 02/01 non beneficiano della cassa comma 300; per assunti anche i rinnovi dei T.D.???)**

Legge di Bilancio 2021

LE MISURE SUL TEMPO DETERMINATO

DOPO LA CONVERSIONE DEL D.L. 18/20 – L. 27/20 e DL 34/2020 (art. 93)

Art. 19-bis (testo di conversione) – norma di interpretazione autentica

Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, **é consentita la possibilità**, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, **al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.**

Art. 93 DL rilancio

In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, é possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato **in essere alla data del 23 febbraio 2020**, anche **in assenza delle condizioni** di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

(CODICI DEL LAVORO)

Cig-Covid 2019

LE MISURE SUL TEMPO DETERMINATO

DL 104/2020 – ART. 8

Modifica il comma 1 dell'art. 93 DL 34/2020:

*In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e **fino al 31 dicembre 2020**, ferma restando la **durata massima complessiva di ventiquattro mesi**, è possibile **rinnovare o prorogare** [perfezionamento del contratto – INL 713 del 16/9/20] **per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 8*

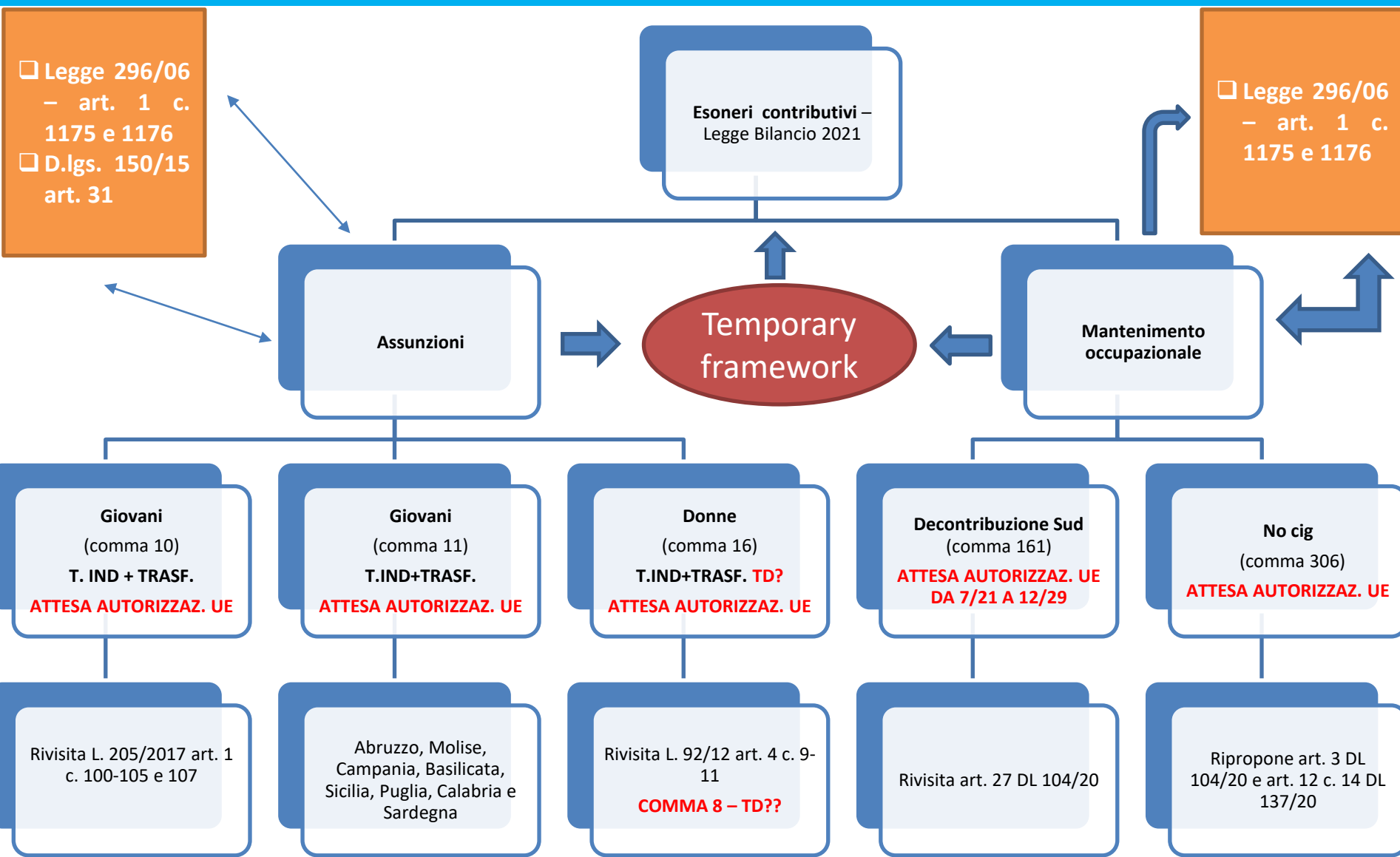
L. 178/2020 – art. 1 comma 279

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 ».

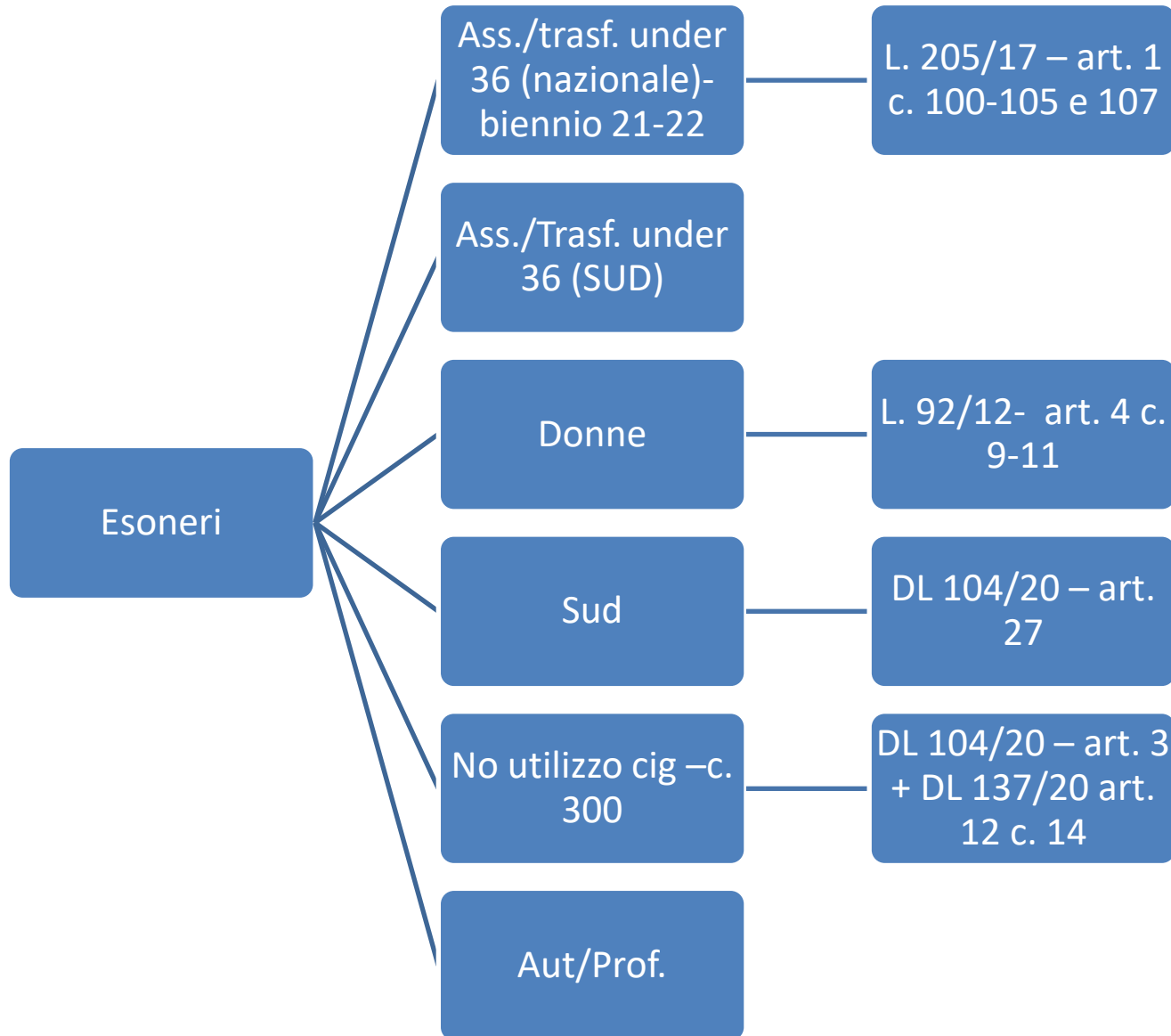
Art. 93 DL 104/20, a seguito delle modifiche L. 178/20, è il seguente:

*1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e **fino al 31 marzo 2021**, ferma restando la **durata massima complessiva di ventiquattro mesi**, é possibile **rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*

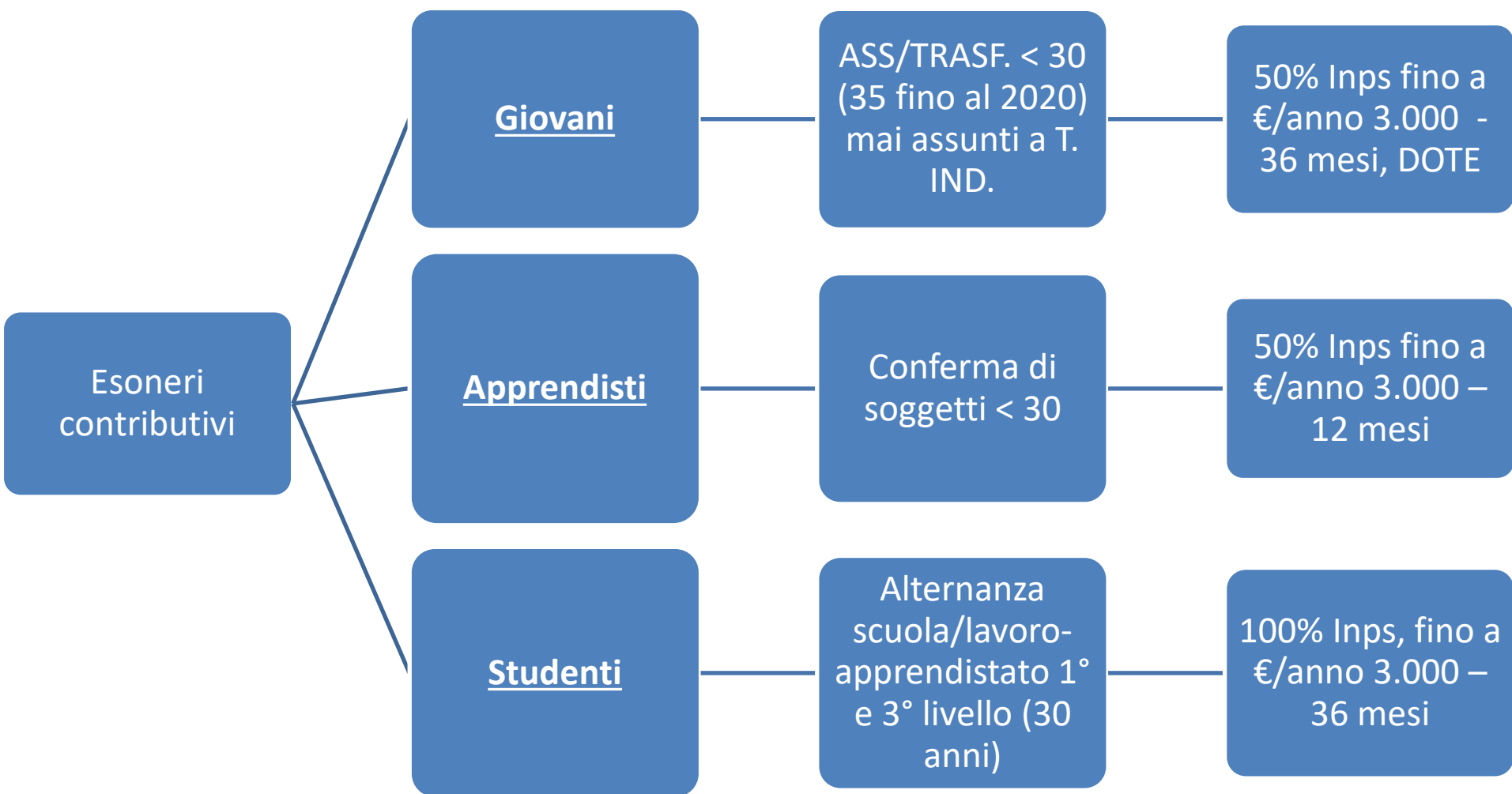
Legge di Bilancio 2021



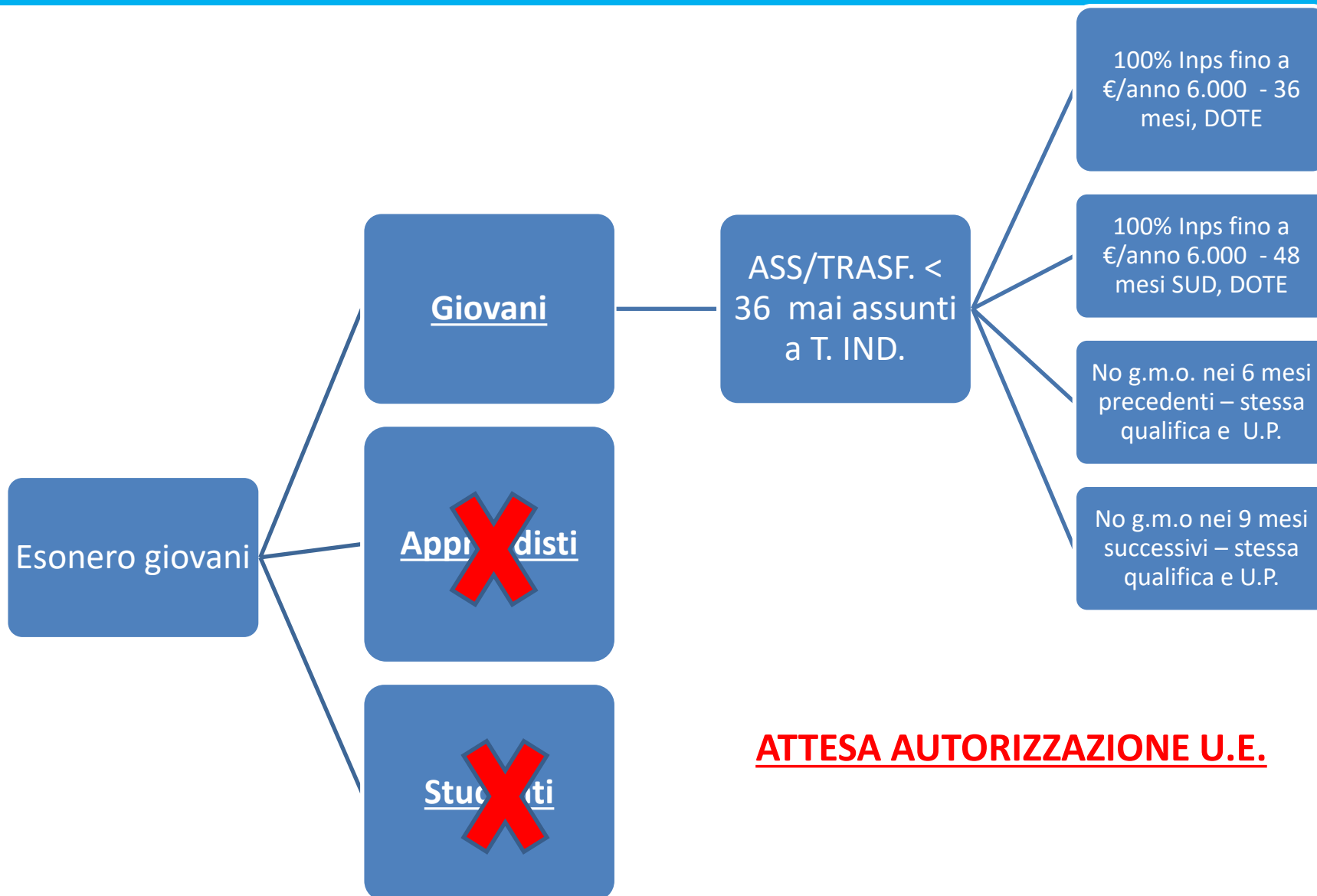
Legge di Bilancio 2021



ESONERI CONTRIBUTIVI, DAL 01.01.2018



Legge di Bilancio 2021 – esonero assunti/trasformazione biennio 2021-2022



ATTESA AUTORIZZAZIONE U.E.

LEGGE DI BILANCIO 2021
ASSUNZIONE DI LAVORATRICI DONNE
ART. 1 C. 16 L. 178/2020 (ART. 4, CO. 11, L. N. 92/2012)

L. 178/2020 – art. 1 c. 16

- ❑ **assunzioni (non specifica se a T.D. ovvero T. IND, diversamente da comma 10) 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.**
- ❑ Le assunzioni di cui al comma 16 **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 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.**
- ❑ Il beneficio **è concesso ai sensi della sezione 3.1** della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un « **Quadro temporaneo** per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 », e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi 16 e 17 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea.**

ASSUNZIONE DI LAVORATRICI DONNE (ART. 4, CO. 11, L. N. 92/2012)

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano (dal 01.01.2013) nel rispetto del [regolamento \(CE\) n. 800/2008](#) della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi:

- residenti in [aree svantaggiate];
- Impiegate in particolari settori economici (disparità occupazionale > 25%);
- ovvero in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Aree svantaggiate: www.dps.mef.gov.it/QSN/qsn_aiuti_di_stato.asp

Settori economici: Decreti del 02.09.2013 e **10.11.2017** (vedi slide successiva).

LE AGEVOLAZIONI SPETTANO ANCHE SE L'ASSUNZIONE E' PART-TIME

Circolare 111/2013 Inps e 28/2014 Inail

Requisiti = art. 4, commi 12, 13 e 15, legge 92/2012 (oggi art. 31 d.lgs. 150/2015); legge 296/2006 art. 1, comma 1175, 1176. art. 40 reg. 800/2008 (**incremento occupazionale, oggi art. 32 Reg. 651/2014**), impresa in difficoltà

Codice di autorizzazione: 2H - Codice contribuzione: 55 - Arretrati: L431

ASSUNZIONE DI LAVORATRICI DONNE (ART. 4, C. 8-10, L. N. 92/2012)

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, **a tempo determinato** anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di **età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi**, spetta, per la durata di **dodici mesi**, la riduzione del **50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro**

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è **trasformato a tempo indeterminato**, la riduzione dei contributi **si prolunga fino al diciottesimo mese** dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8

10. Nei casi di cui al comma 8, **qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di **diciotto mesi** dalla data di assunzione

11. Le disposizioni **di cui ai commi da 8 a 10** si applicano nel rispetto del **regolamento (CE) n. 800/2008** della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'**articolo 2, punto 18)**, lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonchè in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti (P).

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER ASSUNZIONI DI LAVORATRICI DONNE
(ART. 4, CO. 11, L. N. 92/2012)

SETTORI E ATTIVITA'

(decreto interministeriale 10.11.2017)

- ❑ **Agricoltura**: tutte;

- ❑ **Industria**: costruzioni; industria estrattiva; acqua e gestione rifiuti; industria energetica; industria manifatturiera;

- ❑ **Servizi**: trasporto e magazzinaggio; informazione e comunicazione; servizi generali della P.A.

ESONERI DECRETO AGOSTO 2020 IN ESSERE E RIVISITATI DALLA L. 178/2020

Verifica
800K + crisi

DECRETO LEGGE 104/20

Art. 3

- Esonero – non accesso alla cassa integrazione DL 104/20 (4 mesi)+ DL 137/20 art. 12 comma 14 (4 sett.ne) + **L. 178/2020 art. 1 c. 306 (8 sett.ne)**

~~Art. 6~~

- Esonero ass/trasf. T. IND. dal 15/08/20 al 31/12/20 **VALIDO FINO A SCADENZA (6+6)**

~~Art. 7~~

- Esonero ass/trasf. T. IND. settore turistico/stabilimenti termali **VALIDO FINO A SCADENZA (3+6)**

Art. 27

- Decontribuzione SUD – **Estensione al 2029 (L. 178/20 art. 1 c. 161)**

ESONERO NO CASSA INTEGRAZIONE

ART. 3 DL 104/20 – ART. 1 C. 306 L. 178/20

BENEFICIARI

DATORI DI LAVORO PRIVATI (NO AGRICOLI)

NON RICHIEDANO CASSA L. 178/20
(unità produttiva – Inps circ. 105/20 --???)

FRUIZIONE CIG A MAGGIO E GIUGNO
2020 (DL 18/20) – matricola Inps

DURATA/MISURA

MAX 8 SETT.NE, ENTRO IL 31/03/2021

SOLO CTB. INPS C/DATORE (matricola
Inps– circ. 105/20)

ORE CASSA DI MAGGIO E GIUGNO 2020

< fra contribuzione teorica su retribuzione
persa 05 e 06/20 e quella corrente

CONDIZIONI DI SPETTANZA

TEMPORARY FRAMEWORK
IN ATTESA DI AUTORIZZAZIONE U.E

CUMULABILE CON ALTRI
ESONERI/RIDUZIONI ALIQUOTE

L. 296/2006 – ART. 1 C. 1175/76 (DURC,
CC, LEGGE)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

ESONERO NO CASSA INTEGRAZIONE

ART. 3 DL 104/20 E L. 178/2020

Esonero «sui generis»

(Inps, circolare 105/2020, messaggi 4254/2020, 4487/2020 e 4781/2020)

- Correlazione diretta con la «matricola aziendale» [stessa matricola di fruizione cassa]
- Prescinde dal numero dei lavoratori collocati in cassa nel 05 e 06/2020.
- Scelta (anticipata) fra cassa ed esonero va effettuata con riferimento alla singola «unità produttiva».
- Potranno esserci, in capo alla stessa azienda, unità produttive in cassa DL 104/20 ed altre unità produttive che beneficeranno dell'esonero art. 3 (anche mess. 4254)
- Tutta l'azienda, a prescindere dalla ripartizione unità produttive, dovrà rispettare il divieto di licenziamento art. 14 DL 104/20, art. 12 DL 137/20 ed oggi art. 1 c. 309 L. 178/20 fino al 31/03/21)
- Autorizzazione codice «2Q» – causale Uniemens «L903» - Esonero ENTRO IL 31/03/21 in massimo ~~4 mesi (anche un solo mese)~~
- Uniemens/vig per periodi pregressi – utilizzo con «dichiarazione compensazione»
- Anche per FSBA (messaggio 4487)
- Qualora non sia possibile fruire dell'esonero con le denunce correnti – utilizzare procedura Uniemens/Vig (ticket, istanze «dichiarazione compensazione» o «RIMB-CONT») – Messaggio 4781/2020
- Calcolo effettivo dell'esonero è pari al ~~duppie~~ delle ore di cassa fruite nei mesi di maggio e/o giugno (messaggio 4781/2020)
- Competenza dicembre (uniemens entro il 31/01/2021) – messaggio 4781/2020

DECONTRIBUZIONE SUD

L. 178/2010 - ART. 27 DL 104/20

La decontribuzione SUD, di cui all'art. 27 del DL 104/20, è prorogata fino al 2029 ed è modulata in maniera differente:

- 30% dei contributi fino al 31.12.2025;
- 20% biennio 2026-2027;
- 10% per il 2028-2029.

Sconcertante interpretazione di cui al messaggio 72 dell'11.01.2021

- Lavoro in somministrazione (sede dell'agenzia)**
- Ratei di 13.ma mensilità**

DECONTRIBUZIONE SUD

DL 104/20 - art. 27 E L. 178/20 ART. 1 C. 161

BENEFICIARI

DATORI DI LAVORO PRIVATI
(NO AGRICOLI E
DOMESTICI)

DIPENDENTI CON SEDI DI
LAVORO REGIONI CON PIL
PRO-CAPITE E
OCCUPAZIONE INFERIORE
ALLA MEDIA NAZIONALE

DURATA/MISURA

2021-2029

SOLO CTB. INPS C/DATORE
NELLA MISURA DEL 30%
FINO AL 2025 POI
DECALAGE

CONDIZIONI DI SPETTANZA

TEMPORARY FRAMEWORK
AUTORIZZAZIONE U.E.
(DAL 01/07/21)

L. 296/2006 – ART. 1 C.
1175/76 (DURC, CC, LEGGE)

CUMULABILE CON ALTRI
ESONERI/RIDUZIONI
ALIQUOTE

DECONTRIBUZIONE SUD

ART. 27 DL 104/20

(Inps, circolare 122/2020)

- Datori privati e la prestazione deve svolgersi in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (unità operativa uniemens).
- Richiesta codice «OL» solo se il datore abbia la sede legale in regione diversa
- Durata: dal 01/10/2020 al 31/12/2020 (2029, per effetto della L. 178/20)
- Entità: 30% (decalage al 20% per il 2026-2027 e al 10% per il 2028-2029, di cui alla L. 178/2020) della contribuzione previdenziale a carico del datore (no INAIL)
- Non è un incentivo all'assunzione (no – art. 31 d.lgs. 150/2015)
- E' un beneficio contributivo – Si art. 1 commi 1175 e 1776 L. 296/2006
- Approvazione da parte dell'UE il 6/10/20 – (Si attende OK UE da 07/2021)
- E' cumulabile con altri esoneri o riduzioni, sia di tipo contributivo che economico, nei limiti della contribuzione dovuta

Legge di Bilancio 2021

CONTRATTO DI ESPANSIONE – L. 148/20 art. 1 c. 349

- Prorogato per 2021 (in via sperimentale, introdotto fino al 2020)
- Ridotto, solo per il 2021, a 500 il limite dimensionale
- Solo 2021 i datori > 250 – comma 5-bis, introdotto dalla L. 178/2020 - **solo** per lo scioglimento dei lavoratori entro i 60 mesi – quindi no assunzione di nuovi lavoratori
- Uscita anticipata, su base volontaria, dei lavoratori a cui mancano non più di 60 mesi alla pensione di vecchiaia o anticipata (in quest'ultimo caso, il datore deve pagare la contribuzione mancante meno Naspi)

Di norma (no ipotesi comma 5-bis) – art. 41 del d.lgs. 148/2015

- Riqualificazione del personale in azienda + assunzione nuovo personale sostitutivo
- Durata: 18 mesi
- Riduzione: media (di tutti i dipendenti) 30%, per singolo anche 100%
- Presupposto: contratto collettivo stipulato con OO.SS. ovvero RSA/RSU c/o il ML

Legge di Bilancio 2021

DISPOSIZIONI VARIE

- ❑ **Cigs per aziende in crisi (c. 278)**: prorogata per il 2021-2022 trattamento cigs art. 44 DL 109/2018 (cessazione di attività)
- ❑ **Programma di «garanzia di occupabilità dei lavoratori (c. 324)**: misura di politica attiva in attesa di decreto di attuazione; in attesa, assegno di ricollocazione (c. 325)
- ❑ **Congedo per il padre lavoratore (c. 363-364)**: esteso a 10 gg. (nel 2020 erano 7) + 1 (sostituzione madre) fruibili anche in via non continuativa. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche in caso di morte perinatale (c. 25)
- ❑ **Lavoratori fragili (c. 481)**: ricovero ospedaliero dal 01/01/2021 al 28/02/2021 (**resta fuori il periodo dal 15/10/20 al 31/12/20 salvo lavoro agile**)
- ❑ **Opzione donna (c. 336)**: estensione per coloro che maturano i requisiti entro il 31.12.20 (prima 31.12.19) – [Inps, messaggio n° 217 del 19.01.2021]
- ❑ **Ape sociale (c. 339-340)**: estesa anche nei confronti di coloro che maturano i requisiti nell'anno 2021
- ❑ **Isopensione (c. 345)**: estesa fino al 2023 eccedenze di personale per pensionamento anticipato se entro i 7 anni successivi la cessazione del rapporto di lavoro [Inps, messaggio n° 227 del 20.01.2021]

MILLEPROROGHE

Decreto Milleproroghe 2021 – DL 183/2020, pubblicato in GU del 31.12.2020

- ❑ **Lavoro agile**: prorogato fino al 31.03.2021 la possibilità di effettuare la comunicazione di *smart working* in modalità semplificata [Tribunale di Roma, ordinanza del 21.01.2021].
- ❑ **Termini di prescrizione (art. 11 comma 9)**: sospende il decorso dei termini di prescrizione dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 comma 9 della L. 335/95 per il periodo dal 31.12.2020 al 30.06.2021.