

Argomento	Disciplina	Fonte (L. 178/2020)
<p>Trattamenti di CIG, assegno ordinario e CIG in deroga</p>	<p>I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19 possono presentare domanda di trattamento ordinario di CIG, assegno ordinario e CIG in deroga (artt. 19 - 22-quinquies DL 18/2020 conv. in L. 27/2020) per una durata massima di 12 settimane.</p> <p>Le 12 settimane devono essere collocate nei periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° gennaio 2021/31 marzo 2021 per i trattamenti di CIG - 1° gennaio 2021/30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa in deroga. <p>I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, a queste 12 settimane.</p> <p>Le domande di accesso ai trattamenti 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 al 28 febbraio 2021.</p> <p>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, o, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, tali termini sono rinviati al 30 gennaio 2021, se tale data è posteriore. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione rimane a carico del datore di lavoro inadempiente.</p> <p>I trattamenti sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1°</p>	<p>art. 1, c. 300-302 e 305</p>

	gennaio 2021.	
Esonero contributivo per le aziende che non fruiscono della CIG	Ai datori di lavoro privati, esclusi quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di CIG, assegno ordinario e cassa in deroga, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali (art. 3 DL 104/2020 conv. in L. 126/2020) 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, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. I datori di lavoro che abbiano già richiesto l'esonero dal versamento dei contributi (art. 12, c. 14, DL 137/2020 conv. in L. 176/2020) possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale	art. 1, c. 306-307
Estensione dei trattamenti di CIGS per crisi (in caso di cessazione attività)	È prorogato per gli anni 2021 e 2022 il trattamento di CIGS per crisi aziendale per le imprese che abbiano cessato o cessino l'attività produttiva (art. 44 DL 109/2018 conv. in L. 130/2018), per un periodo massimo complessivo di 12 mesi	art. 1, c. 278
Proroga del periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi per le imprese con rilevanza economica strategica	E' prorogata per gli anni 2021 e 2022 l'efficacia delle disposizioni sulla proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le imprese con rilevanza economica strategica (art. 22 bis D.Lgs. 148/2015)	art. 1, c. 285
CIGS e mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa	Per l'anno 2021, al fine di assicurare la prosecuzione degli interventi di CIGS 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 un apposito Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa	art. 1, c. 290
Blocco dei licenziamenti	Fino al 31 marzo 2021 : - resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020. Sono fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già	art. 1, c. 308-311

	<p>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;</p> <p>- resta preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recesso per GMO, e restano altresì sospese le procedure in corso.</p> <p>Il divieto non si applica nelle ipotesi di:</p> <p>- 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 non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di ramo)</p> <p>- 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 all'accordo;</p> <p>- 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.</p>	
Rinnovo o proroga dei contratti a termine	Fino al 31 marzo 2021, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali (art. 93 DL 34/2020 conv. in L. 77/2020)	art. 1, c. 279
Congedo obbligatorio per il padre	Il periodo di congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente (art. 1, c. 354, L. 232/2016) è elevato a 10 giorni per l'anno 2021.	art. 1, c. 363
Cuneo fiscale	Prorogato con differenti importi a seguito della modifica della L. 178/2020 da parte del DL 182/2020 . Questa la nuova formulazione: 1. In vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, ai titolari dei redditi di cui agli art. 49 , con esclusione di quelli indicati nel c. 2, lett. a), e 50, c. 1, lett.	art. 1, c. 8

	<p>a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), del TUIR, spetta, per le prestazioni rese dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2020, una ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 480, aumentata del prodotto tra € 120 e l'importo corrispondente al rapporto tra € 35.000, diminuito del reddito complessivo, e € 7.000, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a € 28.000 ma non a € 35.000; • € 480, se il reddito complessivo è superiore a € 35.000 ma non a € 40.000; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di € 40.000, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di € 5.000. <p>2. In vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione spetta per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2021, nei seguenti importi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 960, aumentata del prodotto tra € 240 e l'importo corrispondente al rapporto tra € 35.000, diminuito del reddito complessivo, e € 7.000, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a € 28.000 ma non a € 35.000; • € 960, se il reddito complessivo è superiore a € 35.000 ma non a € 40.000; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di € 40.000, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di € 5.000; <p>3. I sostituti d'imposta, riconoscono l'ulteriore detrazione di cui ai commi 1 e 2 ripartendola fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° luglio 2020 e verificano in sede di conguaglio la spettanza della stessa. Qualora in tale sede l'ulteriore detrazione di cui ai commi 1 e 2 si riveli non spettante, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo</p>	
--	---	--

	importo. Nel caso in cui il predetto importo superi € 60, il recupero dell'ulteriore detrazione non spettante è effettuato in otto rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio	
Esonero per l'occupazione giovanile stabile (fino a 35 anni compiuti: art. 1, c. 100-105 e 107, L. 205/2017)	<p>Assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022: esonero contributivo del 100% per massimo 36 mesi nel limite massimo di € 6.000 anno (48 mesi per datori di lavoro che assumono in: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna)</p> <p>L'agevolazione spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione e nei 9 mesi successivi alla stessa, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per GMO o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.</p> <p>L'agevolazione non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle prosecuzioni di contratto - alle prosecuzioni di apprendistato - alle assunzioni di studenti <p>L'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della commissione europea</p>	art. 1, c. 10-15
Assunzione agevolata di donne lavoratrici	<p>Per il biennio 2021-2022 esonero contributivo al 100% nel limite massimo di € 6.000 /anno</p> <p>Le 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 12 mesi precedenti (particolarità previste per il calcolo dei lavoratori part-time e degli occupati di società controllate e collegate)</p> <p>L'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della commissione europea</p>	art. 1, c. 16-19
Credito d'imposta per adeguamento ambienti di lavoro (art. 120 DL 34/2020 conv. in L. 77/2020)	<p>Il credito d'imposta è utilizzabile dal 1° gennaio al 30 giugno 2021.</p> <p>I soggetti beneficiari del credito d'imposta possono optare per la cessione dello stesso (art. 122 DL 34/2020 conv. in L. 77/2020) fino al 30 giugno 2021.</p>	art. 1, c. 1098, 1099, 1100

Esonero contributivo per lavoratori autonomi e professionisti	<p>Istituito il Fondo destinato a finanziare l'esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali (ad esclusione dei premi dovuti all'INAIL) dovuti da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori autonomi e professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS e dai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza che abbiano percepito nell'anno d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a € 50.000 e abbiano subito un calo di fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 rispetto all'anno 2019 non inferiore al 33%; • medici, infermieri e altri professionisti ed operatori sanitari assunti per l'emergenza Covid-19 e già in quiescenza 	art. 1, c. 20-22
Conciliazione vita-lavoro	<p>Sono introdotte alcune misure di conciliazione vita-lavoro finalizzate, tra l'altro, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto; estendere il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo ai casi di morte perinatale; fornire assistenza psicologica ai genitori che hanno subito la perdita di un figlio, nonché agli autori di reati contro le donne 	art. 1, c. 23-28
Assegno di ricollocazione	<p>Per l'anno 2021, l'assegno di ricollocazione (ADR) è riconosciuto, dal centro per l'impiego anche a coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni (ad esclusione delle persone che beneficiando degli ammortizzatori sociali sono in grado di raggiungere i requisiti per l'accesso alla pensione al termine della fruizione dei medesimi):</p> <ul style="list-style-type: none"> - collocazione in CIG (art. 24-bis D.Lgs. 148/2015); - sospensione del rapporto di lavoro e collocazione in CIG per cessazione dell'attività (art. 44 DL 109/2018 conv. in L. 130/2018); - percezione della NASPI da oltre 4 mesi. 	art. 1, c. 325-328

	<p>L'ADR deve prevedere, insieme con il bilancio delle competenze e l'analisi di eventuali bisogni formativi di qualificazione delle competenze, il piano di riqualificazione necessario affinché la persona possa colmare il proprio fabbisogno formativo.</p> <p>E' abrogata la disposizione che prevedeva la sospensione dell'ADR per i soggetti percettori della NASPI (art. 9, c. 7, DL 4/2019 conv. in L. 26/2019).</p>	
Opzione donna	<p>Il diritto al trattamento pensionistico anticipato è riconosciuto, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2020 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.</p>	art. 1, c. 336
APE sociale	<p>La disciplina dell'APE sociale (art. 1 L. 232/2016), è prorogata sino al 31 dicembre 2021.</p>	art. 1, c. 339
Isopensione	<p>Per gli anni 2018-2023 il periodo nel quale i lavoratori coinvolti nel programma di esodo devono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento può essere elevato ai 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (art. 1, c. 160, L. 205/2017)</p>	art. 1, c. 345
Contratto part-time e requisiti per il pensionamento	<p>Il periodo di durata del contratto di lavoro part time che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi (part-time verticale) è riconosciuto per intero periodo utile al raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso alla pensione.</p> <p>A tal fine, il numero delle settimane si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale (art. 7, c. 1, DL 463/83 conv. in L. 638/83).</p> <p>Con riferimento ai contratti di lavoro part time scaduti 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 così liquidati non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2021.</p>	art. 1, c. 350

<p>ISCRO (indennità straordinaria di continuità reddituale operativa)</p>	<p>Per gli anni 2021, 2022 e 2023 è istituita, in favore dei co.co.co. e dei lavoratori autonomi, un'indennità straordinaria di continuità reddituale operativa (ISCRO).</p> <p>L'indennità spetta se ricorrono i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie; - non essere beneficiari di reddito di cittadinanza; - 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; - aver dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito inferiore a € 8.145; - essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria; - 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. <p>I requisiti appena esposti devono essere mantenuti anche durante la percezione dell'indennità, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è pari al 25 %, su base semestrale, dell'ultimo reddito certificato dall'AE; - spetta a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda; - è erogata per 6 mensilità e non comporta accredito di contribuzione figurativa. - non può comunque essere superiore a € 800 e inferiore a € 250; - non concorre alla formazione del reddito e viene revocata in caso di cessazione della Partita IVA; - è accompagnata dalla partecipazione di corsi di aggiornamento professionale. <p>La domanda deve essere presentata dall'interessato in modalità telematica all'INPS entro il 31 ottobre di ciascun anno 2021, 2022 e 2023 e la prestazione può essere richiesta una sola volta nell'arco del triennio.</p>	<p>art. 1, c. 386-401</p>
<p>Lavoratori fragili</p>	<p>Le disposizioni in favore dei lavoratori fragili</p>	<p>art. 1, c. 481</p>

28/01/2021

	<p>previste dal Decreto Cura Italia (periodo di assenza dal servizio equiparato al ricovero ospedaliero e priorità nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile: art. 26, c. 2 e 2 bis DL 18/2020 conv. in L. 27/2020) si applicano anche tra il 1° gennaio e il 28 febbraio 2021.</p>	
--	--	--