

I PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI DI FINE ANNO: LE PRINCIPALI MISURE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA CONTENUTE NELLA "LEGGE DI BILANCIO" E NEL "DECRETO MILLEPROROGHE".

Il 30 e il 31 dicembre 2020 sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale sia la Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (c.d. "**Legge di Bilancio**") che il Decreto-Legge 3 dicembre 2020, n. 183 (c.d. "**Milleproroghe 2021**"), entrambi entrati in vigore il 1 gennaio 2021.

1. - LA LEGGE DI BILANCIO

L'art. 1 della Legge di Bilancio reca numerose misure di carattere economico e normativo molto eterogenee fra loro, con una portata complessiva di circa 40 miliardi di euro. Ampio spazio (quasi per 7 miliardi di euro) è dedicato alle questioni in materia di lavoro e previdenza.

Illustriamo qui di seguito una **sintesi dei principali provvedimenti in ambito di lavoro, previdenza e incentivi**, precisando sin d'ora che la maggior parte delle nuove misure, necessiterà dell'emanazione dei relativi decreti attuativi:

- 1.1. Conferma blocco licenziamenti sino al 31 marzo 2021;
- 1.2. Contratti a termine (proroga e rinnovi);
- 1.3. Lavoratori fragili;
- 1.4. Congedo di paternità;
- 1.5. Bonus e agevolazioni;
- 1.6. Pensioni
- 1.7. Contratto di espansione;
- 1.8. Ammortizzatori sociali;
- 1.9. Esonero contributivo
- 1.10. Incentivi all'assunzione di giovani sotto i 36 anni di età;
- 1.11. Incentivi all'occupazione femminile;
- 1.12. Sostegno alle lavoratrici madri;
- 1.13. Decontribuzione Sud;
- 1.14. Istituzione di un fondo per il sostegno della parità salariale di genere;
- 1.15. Cassa Integrazione per lavoratori autonomi

1.1 Licenziamenti (commi 309, 310 e 311)

È prorogata **fino al 31 marzo 2021** la disciplina già in vigore sul blocco dei licenziamenti e ciò indipendentemente dalla fruizione da parte dell'azienda di ammortizzatori COVID-19 o di sgravi contributivi.

Restano dunque confermate tutte le disposizioni ed eccezioni previste dalla normativa precedente:

- non potranno essere avviate procedure di **licenziamento collettivo** (e restano conseguentemente sospese quelle avviate dal 23 febbraio 2020) in poi;
- non si potranno effettuare **licenziamenti individuali** per motivi oggettivi (art. 3 legge 604/1966) o riattivare **procedure ex art. 7 della Legge 604/1966**.

Confermato anche il regime di eccezioni al divieto, che riguarda esplicitamente le seguenti ipotesi:

- recesso dal contratto di lavoro del personale già impiegato nell'**appalto**, ove riassunto a seguito di subentro del nuovo appaltatore in forza di legge, di C.C.N.L. o di clausola del contratto di appalto;
- recesso per **cessazione definitiva dell'attività**, conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, ove nel corso della liquidazione non si configuri un trasferimento d'azienda;
- recesso a seguito di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione;
- adesione su base volontaria alle incentivazioni all'esodo, nelle ipotesi di **accordo sindacale** stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Non rientrano nell'ambito del divieto:

- i licenziamenti per motivi soggettivi (disciplinari): **giusta causa e giustificato motivo soggettivo**;
- i licenziamenti **in prova**;
- i licenziamenti per **superamento del periodo di comporta**;
- i licenziamenti per **raggiungimento del limite massimo di età** per la fruizione della pensione di vecchiaia (essendo *ad nutum*);
- il licenziamento dei **dirigenti** (su base individuale);
- i licenziamenti dei **lavoratori domestici** (essendo *ad nutum*);
- i licenziamenti degli **apprendisti** al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c., ma anche per mancato raggiungimento degli obiettivi formativi nel caso dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, (art. 41, commi 3 e 4, D.Lgs. 81/2015).

Restano invece **preclusi** i licenziamenti per **inidoneità sopravvenuta alla mansione**, in quanto rientranti nell'ambito del giustificato motivo oggettivo, secondo quanto chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con nota n. 298 del 24 giugno 2020.

In questo senso, la recente polemica scatenata sui media dalle affermazioni di chi ritiene licenziabile il dipendente che rifiuta di sottoporsi al vaccino riguarda una questione che potrà avere rilievo pratico soltanto una volta scaduto il blocco dei licenziamenti.

Infatti, i sostenitori di tale tesi non ravvedono comunque nel rifiuto del lavoratore un inadempimento sanzionabile con un licenziamento disciplinare, bensì un impedimento oggettivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro, dunque un'inidoneità sopravvenuta alla mansione.

Con la conseguenza che tale licenziamento risulterebbe precluso sino alla scadenza del blocco dei licenziamenti (che potrebbe essere ulteriormente prorogata, almeno nel settore commerciale, secondo le notizie di stampa) e, successivamente, sarebbe comunque subordinato all'adempimento dell'obbligo di repêchage (offerta di mansioni alternative o - riteniamo - *smartworking* ove possibile).

Resterà inoltre da considerare, secondo l'evoluzione della situazione sanitaria, se l'inidoneità dovrà ritenersi soltanto temporanea e, quindi, tale da legittimare al più una sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, ma non il licenziamento.

1.2 Contratti a termine (comma 279)

È prorogato fino al **31 marzo 2021** il termine fino al quale i contratti a tempo determinato possono essere rinnovati o prorogati - per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta - anche in assenza delle condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 e cioè:

- 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.

La disposizione riguarda sia i contratti a **termine ordinari** che quelli conclusi a scopo di **somministrazione**.

Naturalmente, il 31 marzo 2021 rappresenta la data ultima entro cui sottoscrivere la proroga o il rinnovo, fermo restando che il rapporto potrà proseguire oltre tale data, fino ad un massimo di ulteriori 12 mesi.

Da segnalare infine che, a differenza di quanto previsto dall'art. 19 D.L. 18/2020 (c.d. "Cura Italia") non è prevista alcuna deroga al principio generale secondo cui l'apposizione del termine **non è ammessa** presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una **riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni. Difficile dire se si tratti di una mera dimenticanza**. Si dubita, dunque, del fatto che sia possibile prorogare o rinnovare contratti a termine, ove il datore di lavoro stia utilizzando ammortizzatori sociali che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.

1.3 Lavoratori fragili e con disabilità grave (comma 481)

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, D.L. 18/2020,

c.d. "Cura Italia") con 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.

La riattivazione delle tutele previste dal "Cura Italia" ha permesso di far fronte ad una criticità creatasi dopo il 15 ottobre 2020 per il venir meno di tale tutela. Infatti, in assenza di una norma specifica, la mera sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili, non configurando un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta, non permetteva di accedere alla tutela previdenziale della malattia comune.

In caso di **malattia da Covid-19**, il lavoratore fragile avrà ovviamente diritto ad accedere al trattamento di **malattia**.

1.4 Congedo di paternità (commi 25, 363 e 364)

Viene incrementata a 10 giorni la durata del congedo obbligatorio concesso al padre lavoratore dipendente per l'anno 2021 da fruire nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio. Viene anche specificato che il congedo si applica anche in caso di morte perinatale.

1.5 Bonus e agevolazioni

Un'ampia parte della Legge di Bilancio è dedicata ai vari bonus e agevolazioni.

Tra gli altri:

- rifinanziamento del bonus bebè per tutti i nati nel 2021;
- *bonus* di 500 euro al mese per le mamme single e disabili;
- *bonus tablet* e cellulare per il 2021 per le famiglie con Isee basso;
- rifinanziamento per il 2021 del bonus 18 anni.

1.6 Pensioni

Vengono prorogate sino **al 31 dicembre 2021**:

- (a) l'**Opzione donna** (comma 336), che consente l'accesso anticipato alla pensione alle lavoratrici dipendenti che, entro il 31 dicembre 2020, abbiano compiuto i 58 anni di età e maturato 35 anni di contributi; e
- (b) l'**APE sociale** (commi 339 e 340), formula di anticipo pensionistico rivolta a particolari categorie di lavoratori ritenute meritevoli di beneficiarne, ad esempio per la gravosità dell'attività lavorativa svolta. Restano invariati i requisiti per l'accesso. Per le donne con figli è previsto uno "sconto contributivo" per l'accesso al beneficio, nella misura di 12 mesi per ciascun figlio, per un massimo di 24 mesi (c.d. **APE sociale donna**);

Per i dettagli sarà necessario attendere l'apposita circolare INPS che verrà pubblicata nelle prossime settimane.

Inoltre, sono regolamentati anche:

- (a) **l'Iso-pensione** (comma 345): è prevista sino al 31 dicembre 2023 la possibilità di **anticipare** fino a un massimo di 7 anni il pensionamento in caso di riduzione del personale con oneri completamente a carico dell'azienda sino alla effettiva maturazione dei requisiti pensionistici da parte del dipendente;
- (b) il regime pensionistico per i **contratti di lavoro in regime di part-time verticale** (comma 350): tali contratti sono da considerarsi **integralmente** ai fini del calcolo del raggiungimento dei requisiti pensionistici. Per anni l'INPS ha ritenuto che dovessero essere considerati nel calcolo solo i periodi di effettivo lavoro, mentre i lavoratori, sulla base del principio di non-discriminazione, chiedevano che fossero considerati anche quelli non lavorati in quanto di fatto compresi nel contratto di lavoro. Quella introdotta dalla Legge di Bilancio è dunque una novità rilevante per i molti dipendenti in part-time verticale.

1.7 Contratto di espansione (comma 349)

Il contratto di espansione è uno strumento sperimentale inizialmente previsto per gli anni 2019 e 2020 per le aziende di grandi dimensioni (oltre i 1.000 dipendenti), da inserire nei piani di riorganizzazione al fine di agevolare il ricambio generazionale con l'acquisizione di nuove professionalità.

Come noto, l'art. 41 del D.Lgs. 148/2015, ai commi da 1 a 3, prevedeva la possibilità per tali aziende di avviare una procedura di consultazione sindacale finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto con il Ministero del lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale volto ad attuare un vero e proprio processo di formazione e riqualificazione da svolgersi attraverso:

- (i) **riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente**, a cui viene riconosciuto un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi (in deroga alla durata complessiva degli interventi di cig nel quinquennio mobile); oppure
- (ii) **la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per i lavoratori a non più di 5 anni dal raggiungimento dei requisiti per pensione di vecchiaia o anticipata**, con pagamento da parte dell'azienda di un'indennità economica ad integrazione della Naspi sino all'effettivo pensionamento oltre che della relativa contribuzione figurativa per il periodo non coperto dalla Naspi (nel caso in cui l'operazione sia finalizzata a far acquisire al lavoratore la pensione anticipata).

Con la Legge di Bilancio **la misura è stata riconfermata per il 2021**, con **importanti novità**:

- (a) potrà essere utilizzata anche dalle aziende di qualsiasi settore che occupino **almeno 500 dipendenti** (contro i 1.000 precedenti). A garanzia della solvibilità datoriale viene, inoltre, introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di produrre una **fideiussione bancaria** (al pari di quanto attualmente avviene per l'iso-pensione) nonché il versamento mensile all'INPS della relativa provvista economica per garantire l'erogazione dell'indennizzo di accompagnamento alla pensione e la contribuzione figurativa.

- (b) **Fino a 250 dipendenti** l'azienda può, inoltre, ricorrere ad un contributo datoriale più favorevole dell'indennizzo di accompagnamento alla pensione di vecchiaia o anticipata. In tal caso l'indennizzo **viene ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione della stessa Naspi** (a differenza di quanto previsto nella regola generale) e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata viene ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa riconosciuta per la Naspi, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa per i lavoratori beneficiari (cioè permane il limite di 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpi per l'anno in corso).
- (c) Si prevede, infine, per le imprese o gruppi di imprese con un **organico superiore a 1.000 unità lavorative** che attuino piani di riorganizzazione e/o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, e **che si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori** che abbiano prestato il consenso, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro, sopra citati, **per ulteriori dodici mesi**, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASPI al lavoratore.

1.8 Ammortizzatori sociali (commi 278, da 285 a 290 / e da 299 a 305)

Le principali novità in materia di ammortizzatori sociali sono le seguenti:

(a) Estensione ammortizzatori sociali (CIGO, CIGD, Assegno ordinario FIS) con causale Covid-19 per ulteriori 12 settimane

Le 12 settimane sono riconosciute: (i) per i trattamenti di **CIGO**, nel periodo compreso **tra il 01 gennaio e il 31 marzo 2021**, (ii) per i trattamenti di **assegno ordinario FIS** e di **CIGD**, nel periodo compreso **tra il 01 gennaio e il 30 giugno 2021**. Trovano applicazione anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio.

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati in base al c.d. decreto "Ristori" e che siano collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1 gennaio 2021 **saranno imputati**, ove autorizzati, alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio. Le 12 settimane pertanto, nei menzionati periodi, costituiranno la **durata massima** che potrà essere richiesta con causale COVID-19.

Diversamente da quanto disposto dalla precedente disciplina **non è più previsto alcun "contributo addizionale"** a carico del datore di lavoro rapportato all'eventuale calo di fatturato.

Le **domande** di accesso agli ammortizzatori sociali dovranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione e/o la riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, tale termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della Legge di Bilancio (i.e. 28 febbraio 2021).

In caso di **pagamento diretto da parte dell'INPS**, i datori di lavoro saranno tenuti ad inviare 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, tale termine è rinviato al trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore della Legge di Bilancio (i.e. 31 gennaio 2021), se tale ultima data è posteriore a quella derivante dalle previsioni sopra indicate. Il mancato rispetto dei predetti termini trasferisce direttamente in capo al datore di lavoro l'onere del pagamento e dei relativi oneri.

(b) CIGS per cessazione dell'attività

Inoltre, la Legge di Bilancio **proroga per gli anni 2021-2022 il trattamento di sostegno al reddito concesso in caso di cessazione dell'attività aziendale.**

Mediante tale strumento, previsto dall'art. 44 del D.L. 109/2018 (c.d. decreto "Genova") sino al 2020, ed ora prorogato entro i limiti di spesa di 200 milioni di euro per l'anno 2021 e di 50 milioni di euro per l'anno 2022, le imprese che cessino in tutto o in parte la propria attività potranno accedere, previo accordo stipulato in sede governativa, ad un intervento di **CIGS** per un **massimo di 12 mesi**.

L'intervento è concesso a condizione che sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, o che vi sia la possibilità di realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo o comunque di ricollocare i dipendenti per mezzo di specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla regione interessata.

In sede di accordo governativo è verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento di integrazione salariale e nell'accordo è indicato il relativo onere finanziario. Al fine del monitoraggio della spesa, gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'INPS. Qualora dal relativo monitoraggio mensile emerga il raggiungimento del limite di spesa, non potranno essere stipulati altri accordi.

1.9 Esonero contributivo (commi 306 - 308)

Per le imprese che **non** richiedano l'accesso agli ammortizzatori sociali Covid-19, è riconosciuto un ulteriore **periodo di esonero dal versamento dei contributi previdenziali** per un massimo di **8 settimane**, fruibili **tra il 01 gennaio e il 31 marzo 2021**, sempre nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

Inoltre, i datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero contributivo ai sensi del c.d. decreto "Ristori" potranno **rinunciare alla frazione dell'esonero** richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per **accedere ai nuovi trattamenti di integrazione salariale** previsti dalla Legge di Bilancio.

Trattasi del **c.d. diritto di ripensamento**, precisazione normativa non prevista dalla precedente normativa, che precludeva ai datori di lavoro di accedere ai trattamenti di integrazione salariale una volta scelta la via dell'esonero contributivo.

La possibilità di fruire queste 8 settimane di decontribuzione è subordinata all'**autorizzazione della Commissione Europea**.

1.10 Incentivi all'assunzione di giovani sotto 36 (commi da 10 a 15)

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, 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, è riconosciuto un esonero contributivo nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a Euro 6.000 annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Per assunzioni in sedi produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'esonero è esteso ad un periodo massimo di 48 mesi.

Inoltre, l'esonero contributivo sarà riconosciuto a condizione che i datori di lavoro interessati non abbiano proceduto nei **6 mesi precedenti** l'assunzione, né procedano nei **9 mesi successivi** alla stessa, a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** o a **licenziamenti collettivi**, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva di coloro che siano stati assunti fruendo di tale incentivo.

1.11 Incentivi all'occupazione femminile (commi da 16 a 19)

In via sperimentale per il **biennio 2021-2022** è riconosciuto l'**esonero dall'obbligo di versamento dei contributi previdenziali**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nella misura del 100% nel limite massimo di **€ 6.000,00 annui** per l'assunzione di **donne** lavoratrici. Per beneficiare di tale incentivo, è necessario che tali assunzioni comportino un **incremento occupazionale netto**, da calcolarsi in base alla differenza tra il numero di lavoratori occupati in ciascun mese e quelli 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.

Il beneficio connesso all'assunzione delle donne lavoratrici, sopra menzionato, è subordinato all'**autorizzazione della Commissione Europea**.

1.12 Sostegno alle lavoratrici madri (commi 23 - 24)

Al fine di favorire il **rientro al lavoro** delle lavoratrici madri e la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia, per l'anno 2021 è incrementato di 50 milioni di euro il **Fondo per le politiche della famiglia** (di cui all'articolo 19, comma 1, del D.L. 223/2006) da destinare al sostegno delle **misure organizzative** adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.

È demandato ad un decreto interministeriale il compito di definire le modalità di attribuzione delle suddette risorse.

1.13 Decontribuzione SUD (comma 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 già previsto dal c.d. decreto "Agosto" viene prorogato in misura pari al 30% fino al 31 dicembre 2025; in misura pari al 20% per gli anni 2026 e 2027; in misura pari al 10% per gli anni 2028 e 2029.

Si precisa tuttavia che, per il periodo dal 1 luglio 2021 al 31 dicembre 2029, l'agevolazione è subordinata all'**autorizzazione della Commissione europea**.

1.14 Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere (commi 276 e 277)

È prevista l'istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, con una dotazione di **2 milioni di euro annui** a decorrere dall'anno 2022.

La definizione delle relative modalità attuative è demandata ad un decreto interministeriale.

1.15 Cassa Integrazione per Lavoratori Autonomi (commi da 386 a 401)

Viene istituita in via sperimentale per il triennio 2021-2023 una **indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa** (c.d. **ISCRO**) a favore dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata INPS, finalizzata a mitigare gli effetti negativi sul piano reddituale derivanti da eventi critici di carattere personale, sociale ed economico gravanti sulla loro attività.

L'idea, infatti, è quella di fornire un sostegno alle suddette categorie di lavoratori simile a quello fornito per i dipendenti. La nuova cassa integrazione garantirà un sostegno mensile compreso tra **250 e 800 euro al mese per un periodo massimo di 6 mesi**. Ad effettuare le erogazioni sarà direttamente l'INPS.

Per poter accedere alla cassa integrazione ISCRO, occorre essere in possesso, tra l'altro, dei seguenti **requisiti**:

- reddito complessivo dichiarato non superiore a 8.145 euro all'anno (riferito all'anno precedente alla presentazione della domanda, ed annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT sui prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati);
- iscrizione alla Gestione separata INPS;
- perdita di fatturato pari ad almeno il 50% dei corrispettivi nel periodo di emergenza sanitaria rispetto ai 3 anni precedenti la richiesta del beneficio;
- apertura della Partita Iva da almeno 4 anni.

In merito alle coperture, il timore è quello che per finanziare l'ammortizzatore sociale si debba andare a prelevare denaro direttamente dai potenziali beneficiari. Si teme, infatti, l'introduzione di un'**aliquota contributiva aggiuntiva pari a 0,28%**.

Si prevede che saranno almeno 300mila i lavoratori autonomi possessori di Partita IVA che potranno beneficiare della nuova cassa integrazione ISCRO. A rimanere esclusi saranno altrettanti professionisti, quali ad esempio architetti, avvocati, medici e giornalisti, in quanto iscritti ad una cassa di previdenza privata.

2. – IL DECRETO "MILLEPROROGHE"

Proroga del regime semplificato di lavoro agile o *smartworking*

Tra le numerose novità introdotte dal c.d. Decreto "Milleproroghe", ci limitiamo ad esaminare qui di seguito la proroga in materia di lavoro agile emergenziale per i lavoratori dipendenti del settore privato.

L'art. 19, genericamente intitolato "*Proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19*", pur non intervenendo sul termine finale dello stato di emergenza (che, allo stato, resta stabilito al 31 gennaio 2021, sebbene sia attesa un'ulteriore proroga sino al 30 aprile 2021, secondo le più recenti notizie di stampa), prevede l'applicazione dello *smartworking* emergenziale "*fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021*".

Fino a tale data, dunque, i datori di lavoro privati potranno applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato in assenza degli accordi individuali con i lavoratori, ricorrendo alla nota "procedura semplificata" prevista dall'art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020).

Inoltre, l'art. 90, comma 1, del decreto Rilancio riconosce, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno **un figlio minore di anni 14**, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

Ovviamente tale diritto è subordinato alla condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Infine, in base a quanto previsto dall'art. 21 ter del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 convertito, con modificazioni, con la legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, il diritto al lavoro agile emergenziale spetta, **fino al 30 giugno 2021**, ai genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

CONTATTI



Simonetta Candela
Partner

T +39 02806341
E simonetta.candela@cliffordchance.com



Marina Mobiglia
Senior Associate

T +39 02806341
E marina.mobiglia@cliffordchance.com

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Via Broletto, 16, 20121
Milano, Italia

© Clifford Chance 2021

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcellona •
Pechino • Bruxelles • Bucharest • Casablanca
• Delhi • Dubai • Düsseldorf • Francoforte •
Hong Kong • Istanbul • Londra • Lussemburgo
• Madrid • Milano • Mosca • Monaco di Baviera
• Newcastle • New York • Parigi • Perth •
Praga • Roma • San Paolo del Brasile • Seoul
• Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di
cooperazione con Abuhimed Alsheikh
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di
collaborazione con Redcliffe Partners in
Ucraina.