



LE NUOVE DISPOSIZIONI FINANZIARE CON RIFERIMENTO AL MERCATO DEL LAVORO

dalla Legge 30 dicembre 2020 n.178 e dintorni

MILANO 26 GENNAIO 2021

31 gennaio 2020: inizia stato di emergenza	D.L. 2 marzo 2020 n.9.	D.L. 17 marzo 2020 n. 18.	D.L. 19 maggio 2020 n.34.	D.L. 14 agosto 2020 n: 104.	D.L. 28 ottobre 2020 n.137 D.L 9 novembre 2020 n. 149.	Legge 30 dicembre 2020 n.178
Condizioni durate	4 settimane di CIGD per chi non ha altri ammortizzatori.	+ 9 settimane di CIGO –CIGD-FIS.	+ 9 settimane di CIGO – CIGD – FIS.	+ 18 settimane di CIGO – CIGD – FIS dal 13 luglio 2020 (compresi periodi precedenti).	+ 6 settimane di CIGO – CIGD – FIS dal 16 novembre 2020 (compresi periodi precedenti)	+ 12 settimane di CIGO, CIGD, FIS dal 1 gennaio 2021 (compresi periodi precedenti)
Requisito occupazionale	In servizio al 23 febbraio 2020.	In servizio al 17 marzo 2020.	in servizio al 25 marzo 2020.	in servizio al 9 novembre 2020	in servizio al 9 novembre 2020.	In servizio al 1° gennaio 2021
Decorrenza	Dal 23 febbraio al 31 agosto 2020.		Dal termine delle prime 9 (+4) settimane, fino al 31 ottobre 2020.	Dal termine delle precedenti settimane, fino al 31 dicembre 2020.	Dal termine delle precedenti settimane fino al 31 gennaio 2021.	Si chiede a INPS entro il mese successivo l'inizio, fino a: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 31 marzo per aziende CIGO; ➤ 30 giugno per tutte le altre aziende
Modalità	La CIGD va richiesta a Regione Lombardia. CIGO e FIS a INPS.		Da qui in poi CIGD, CIGO e FIS si richiedono a INPS.	Dopo le prime 9 settimane, le ulteriori 9 previo pagamento del contributo addizionale se dovuto:	Previo pagamento del contributo addizionale se dovuto:	Nessun contributo addizionale è richiesto.
	Nessun contributo addizionale è richiesto.				Confrontando il fatturato tra il 1° semestre 2020 con il 1° semestre 2019: <ul style="list-style-type: none"> - nessun calo di fatturato: contributo addizionale del 18%; - calo del fatturato inferiore del 20%: contributo addizionale del 9%; - calo del fatturato superiore del 20%: nessun contributo. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Se la richiesta è riconducibile all'emergenza epidemiologica, la causale è "COVID-19"; • in questo caso, tutti i periodi autorizzati non rientrano nelle durate massime (24 mesi nel quinquennio mobile), non richiedono i 90 gg. di anzianità aziendale, non incidono sul tetto aziendale previsto per il FIS e lo stesso FIS – assegno ordinario, è concesso anche alle aziende che occupano mediamente più di 5 dipendenti (anziché 15); • Le aziende che rientrano nel solo perimetro CIGS (senza diritto di accedere alla CIGO), possono richiedere la sola CIGD; • le aziende che stanno utilizzando la CIGS e intendono utilizzare la CIGO "COVID-19", possono richiederla previo provvedimento di sospensione della CIGS. 						

D.L. 14 agosto 2020 n: 104.	D.L. 28 ottobre 2020 n.137 D.L 9 novembre 2020 n. 149.	Legge 30 dicembre 2020 n.178
18 settimane di CIGO – CIGD – FIS dal 13 luglio 2020 (compresi periodi precedenti).	+ 6 settimane di CIGO – CIGD – FIS dal 16 novembre 2020 (compresi periodi precedenti)	+ 12 settimane di CIGO, CIGD, FIS dal 1 gennaio 2021 (compresi periodi precedenti)
In servizio al 9 novembre 2020	in servizio al 9 novembre 2020.	In servizio al 1° gennaio 2021
Dal termine delle precedenti settimane, fino al 31 dicembre 2020.	Dal termine delle precedenti settimane fino al 31 gennaio 2021.	Si chiede a INPS entro il mese successivo l'inizio, fino a: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 31 marzo per aziende CIGO; ➤ 30 giugno per tutte le altre aziende
Dopo le prime 9 settimane, le ulteriori 9 settimane prevedono il pagamento del contributo addizionale se dovuto:	Previo pagamento del contributo addizionale se dovuto:	Nessun contributo addizionale è richiesto.
Confrontando il fatturato tra il 1° semestre 2020 con il 1° semestre 2019: <ul style="list-style-type: none"> - nessun calo di fatturato: contributo addizionale del 18%; - calo del fatturato inferiore del 20%: contributo addizionale del 9%; - calo del fatturato superiore del 20%: nessun contributo. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Se la richiesta è riconducibile all'emergenza epidemiologica, la causale è "COVID-19"; • in questo caso, tutti i periodi autorizzati non rientrano nelle durate massime (24 mesi nel quinquennio mobile), non richiedono i 90 gg. di anzianità aziendale, non incidono sul tetto aziendale previsto per il FIS e lo stesso FIS – assegno ordinario, è concesso anche alle aziende che occupano mediamente più di 5 dipendenti (anziché 15); • Le aziende che rientrano nel solo perimetro CIGS (senza diritto di accedere alla CIGO), possono richiedere la sola CIGD; • le aziende che stanno utilizzando la CIGS e intendono utilizzare la CIGO "COVID-19"; 		

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa con causale COVID -19, possono chiedere ulteriori 12 settimane con decorrenza 1 gennaio 2021, comprensive di periodi residui precedentemente autorizzati e collocati in data successiva il 1° gennaio 2021.

Le nuove 12 settimane possono essere autorizzate, a prescindere dalla differenza di fatturato con i mesi precedenti, purché collocate nel periodo:

- 1° gennaio – 31 marzo 2021, qualora riferite alla CIGO, per le aziende che rientrano nel perimetro di applicabilità della CIGO;
- nel periodo 1° gennaio – 30 giugno 2021, qualora riferite all'assegno ordinario FIS (anche per aziende che occupano meno di 15 dipendenti ma almeno più di 5) o alla cassa in deroga, per tutte le altre aziende.

Sono comprese nelle nuove 12 settimane eventuali periodi residui, collocati in data successiva il 1° gennaio 2021, anche se riferiti a precedenti autorizzazioni.

Il beneficio spetta ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2021.

Il trattamento di integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA) viene incrementato di 90 giornate da fruire nel periodo che decorre dal 1° gennaio 2021, fino al 30 giugno 2021, comprendendo, nelle nuove giornate, eventuali periodi residui, collocati in data successiva il 1° gennaio 2021, anche se riferiti a precedenti autorizzazioni.

Sgravio previdenziale alternativo alla richiesta di cassa integrazione

Qualora non si richiedano le 12 settimane di cassa integrazione guadagni previste dalla Legge di bilancio:

I datori di lavoro privati, con l'esclusione del settore agricolo, possono richiedere l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, fino ad un massimo di otto settimane.

Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

Proroga delle possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine

La possibilità di prorogare o rinnovare i contratti a termine in deroga all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è prolungata fino al 31 marzo 2021.

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa con causale COVID -19, possono chiedere ulteriori 12 settimane con decorrenza 1 gennaio 2021, comprensive di periodi residui precedentemente autorizzati e collocati in data successiva il 1° gennaio 2021.

Le nuove 12 settimane possono essere autorizzate, a prescindere dalla differenza di fatturato con i mesi precedenti, purché collocate nel periodo:

- 1° gennaio – 31 marzo 2021, qualora riferite alla CIGO, per le aziende che rientrano nel perimetro di applicabilità della CIGO;
- nel periodo 1 gennaio – 30 giugno 2021, qualora riferite all'assegno ordinario FIS (anche per aziende che occupano meno di 15 dipendenti ma almeno più di 5) o alla cassa in deroga, per tutte le altre aziende.

Sono comprese nelle nuove 12 settimane eventuali periodi residui, collocati in data successiva il 1° gennaio 2021, anche se riferiti a precedenti autorizzazioni.

Il beneficio spetta ai lavoratori in forza al 1 gennaio 2021.

Il trattamento di integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA) viene incrementato di 90 giornate da fruire nel periodo che decorre dal 1° gennaio 2021, fino al 30 giugno 2021, comprendendo, nelle nuove giornate, eventuali periodi residui, collocati in data successiva il 1° gennaio 2021, anche se riferiti a precedenti autorizzazioni.

Proroga del divieto di licenziamento

Fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui alla Legge 223/1991, nonché la facoltà di recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati.

Fanno eccezione i seguenti casi:

- personale, già impegnato nell'appalto e interessato dal recesso, purché riassunto a seguito del subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, del CCNL o di clausola del contratto di appalto;
- cessazione definitiva dell'attività d'impresa, senza continuazione, anche parziale, purché non si configuri cessione di beni o trasferimento d'azienda o di parte di essa;
- lavoratori licenziati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa. Qualora l'esercizio provvisorio sia disposto anche per uno specifico ramo dell'azienda, i lavoratori interessati sono esclusi dall'eccezione;
- accordo collettivo aziendale stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nell'ambito di un piano di incentivo all'esodo finalizzato alla risoluzione del rapporto di lavoro e limitatamente ai lavoratori che aderiscono a quell'accordo. In questi casi, in deroga alle disposizioni vigenti, a detti lavoratori spetta la NASPI.

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa con causale COVID -19, possono chiedere ulteriori 12 settimane con decorrenza 1 gennaio 2021, comprensive di periodi residui precedentemente autorizzati e collocati in data successiva il 1° gennaio 2021.

Le nuove 12 settimane possono essere autorizzate, a prescindere dalla differenza di fatturato con i mesi precedenti, purché collocate nel periodo:

- 1° gennaio – 31 marzo 2021, qualora riferite alla CIGO, per le aziende che rientrano nel perimetro di applicabilità della CIGO;
- nel periodo 1 gennaio – 30 giugno 2021, qualora riferite all'assegno ordinario FIS (anche per aziende che occupano meno di 15 dipendenti ma almeno più di 5) o alla cassa in deroga, per tutte le altre aziende.

Sono comprese nelle nuove 12 settimane eventuali periodi residui, collocati in data successiva il 1° gennaio 2021, anche se riferiti a precedenti autorizzazioni.

Il beneficio spetta ai lavoratori in forza al 1 gennaio 2021.

Il trattamento di integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA) viene incrementato di 90 giornate da fruire nel periodo che decorre dal 1° gennaio 2021, fino al 30 giugno 2021, comprendendo, nelle nuove giornate, eventuali periodi residui, collocati in data successiva il 1° gennaio 2021, anche se riferiti a precedenti autorizzazioni.

Proroga dei limiti temporali di concessione della CIGS

Aziende che hanno cessato l'attività

In deroga al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è prorogata per l'anno 2021 e 2022 la possibilità, di autorizzare, fino a un massimo di dodici mesi complessivi, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessazione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata.

Aziende che hanno in corso CIGS per riorganizzazione o crisi

Analogamente, per gli anni 2021 e 2022, in deroga alle disposizioni vigenti, alle imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino importanti problematiche occupazionali con esuberanti 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 può essere concessa la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sino al limite massimo di dodici mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di ventiquattro mesi, ovvero qualora il programma di riorganizzazione aziendale presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale. Alle medesime condizioni, in deroga ai limiti temporali, può essere concessa la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di sei mesi, qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di dodici mesi, per crisi aziendale

Il contratto di espansione per tutto il 2021, previa disponibilità delle risorse: esiti per aziende e la contrattazione

(il provvedimento sostituisce i CdS espansivi)

Aziende destinatarie	<p><u>imprese con un organico superiore a 500 dipendenti, ovvero 250 nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi</u> e che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità.</p>
Caratteristiche del contratto	<ul style="list-style-type: none">➤ Piano di esodo dei lavoratori in possesso dei requisiti per il raggiungimento della pensione di vecchiaia o anzianità entro i 60 mesi successivi, quale unica conseguenza per le aziende da 250 a 499 dipendenti, per tutte le altre, anche:➤ Programma di nuove assunzioni a tempo indeterminato;➤ Progetto di formazione;➤ Programma di riduzione dell'orario di lavoro, entro il limite del 30% e per un periodo non superiore a 18 mesi.
Come si procede	<p>L'azienda che intende avvalersi di questo principio avvia la procedura di consultazione come da CIGS.</p> <p>L'accordo (obbligatorio) va stipulato in sede governativa.</p>
Cosa deve comunicare l'azienda	<ul style="list-style-type: none">➤ le motivazioni poste alla base della necessità di procedere al C.d.E. e le relative condizioni;➤ Caratteristiche e durata del C.d.E.➤ Numero dei lavoratori interessati.

Il contratto di espansione per il 2021, previa disponibilità delle risorse: esiti per i lavoratori

(il provvedimento sostituisce i CdS espansivi)

Cosa succede ai lavoratori che aderiscono

- Se raggiungono il requisito di pensionamento di vecchiaia o anzianità entro i 60 mesi successivi e vogliono aderire, devono esprimere esplicito consenso in forma scritta e la non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro
 - La successiva risoluzione del rapporto di lavoro **obbliga il datore di lavoro, che se ne fa carico**, a corrispondere un'indennità pari al valore del trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione (e certificato dall'INPS), fino al raggiungimento del diritto a pensione.
 - Per i lavoratori che non raggiungono i requisiti di pensionamento, o che non intendano aderire alla risoluzione del rapporto di lavoro, è possibile la riduzione dell'orario di lavoro, nell'entità concordata dal C.d.E., fino ad un massimo del 30% dell'orario contrattuale e non oltre i 18 mesi.
- In questo caso, spetta loro un'indennità pari a quella prevista per la ClG, **a carico della finanza pubblica, fino a disponibilità delle risorse.**

assunzioni

Devono essere a tempo indeterminato, anche nella forma di apprendistato professionalizzante.

Obbligo di prevedere la formazione

- Poiché parte essenziale del C.d.E. è rappresentata dallo sviluppo tecnologico dell'attività, con la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali, l'indicazione del processo formativo è parte sostanziale e deve prevedere:
- I contenuti formativi;
 - Le modalità attuative del piano;
 - Il numero complessivo dei lavoratori interessati (attenzione alle eventuali esclusioni poiché è previsto l'intreccio con il contratto di ricollocazione qualora si presentano esuberanti).

Altri provvedimenti di preservazione dell'attività produttiva

Sostegno alle società cooperative costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, agli stessi lavoratori.	Uno o più decreti interministeriali definiranno le modalità di erogazione dei finanziamenti a supporto delle società cooperative costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, agli stessi lavoratori. Gli importi del TFR richiesti dai lavoratori per la sottoscrizione del capitale sociale nelle medesime cooperative, non concorrono alla formazione del reddito imponibile degli stessi lavoratori.
Nuovi provvedimenti di cassa integrazione in deroga e conseguenti misure di politica attiva del lavoro.	Le Regioni possono concedere, per l'anno 2021, ulteriori periodi di Cassa Integrazione in deroga, per la durata massima di 12 mesi, per affrontare le crisi aziendali incardinate presso il MISE. Le stesse regioni assicurano ai lavoratori interessati dalla cassa integrazione in deroga, le necessarie misure di politica attiva del lavoro.
Nuovo programma di presa in carico dei lavoratori, finalizzato all'inserimento occupazionale (GOL): Garanzia di occupabilità dei lavoratori.	Le prossime misure previste dal "patto di servizio" saranno rideterminate sulla base di un decreto interministeriale da emanare entro 60 gg., prevedendo che l'assegno di ricollocazione possa essere destinato a: <ul style="list-style-type: none">➤ lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria che hanno aderito all'accordo di ricollocazione;➤ lavoratori in cassa integrazione guadagni a causa della cessazione dell'attività;➤ percettori di NASPI da oltre quattro mesi. Le nuove disposizioni sono subordinate all'autorizzazione della Commissione europea.
Assegno di natalità e congedo obbligatorio di paternità	E' confermato per tutto il 2021, lo stesso assegno di natalità vigente nel 2020. Il congedo obbligatorio di paternità è elevato a 10 gg. nel 2021.
Disposizioni fiscali sul reddito da lavoro	Si mette a regime il taglio del cuneo fiscale sul lavoro per i redditi tra 28mila e 40mila euro: in attesa della riforma delle detrazioni fiscali, <u>il bonus in busta paga diventa strutturale.</u>

Sgravi per incentivare nuove assunzioni (o trasformazioni) con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Trattasi di incentivi già vigenti, La norma incrementa al 100% lo sgravio strutturale già in vigore al 50%

Incentivo all'assunzione stabile di giovani che non abbiano compiuto il 36° anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato.

Ai datori di lavoro che effettuano nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, ovvero trasformazione di rapporto di lavoro a tempo determinato in indeterminato, nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2022, spetta l'esonero contributivo pari al 100% fino alla cifra massima di 6.000€ annui, per un periodo massimo di 36 mesi.

L'esonero contributivo spetta alle seguenti condizioni:

- il lavoratore, al momento della prima assunzione incentivata, non abbia compiuto il 36° anno di età;
- il lavoratore non sia mai stato titolare, in passato, di contratti di lavoro a tempo indeterminato;
- Il datore di lavoro non abbia proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione fino ai sei mesi successivi l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi sulla base della Legge 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella medesima unità produttiva;

l'entrata in vigore del beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

Incentivo all'assunzione stabile di donne

Ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti, ovvero da almeno sei mesi qualora residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, o trasformano il precedente rapporto di lavoro a tempo determinato in tempo indeterminato, nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2022, spetta l'esonero contributivo pari al 100% fino alla cifra massima di 6.000€ annui, per un periodo massimo di 18 mesi, qualora l'assunzione sia riferita a donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti, ovvero da almeno sei mesi qualora residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, alle seguenti condizioni:

le nuove assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza con il numero dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;

l'entrata in vigore del beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea

Credito d'imposta per nuovi beni strumentali

Per le imprese residenti nel territorio dello Stato è previsto un credito di imposta per gli investimenti in beni strumentali materiali ed immateriali fino al 31 dicembre 2022 *(ovvero agli investimenti effettuati fino al 30 giugno 2023, a condizione che entro il 2022 l'ordine risulti accettato dal venditore e sia avvenuto il pagamento di acconti per almeno il 20% del costo di acquisizione)*, con decorrenza della nuova disciplina retroattiva dal 16 novembre 2020.

Il credito d'imposta non spetta alle imprese in stato di liquidazione volontaria, fallimento, liquidazione coatta amministrativa.

Per le imprese ammesse al credito d'imposta, la fruizione del beneficio spettante è comunque subordinata alla condizione del rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro applicabili in ciascun settore e al corretto adempimento degli obblighi di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori.

Sono esclusi gli investimenti per l'acquisto: di mezzi di trasporto a motore, dei beni per i quali è previsto un coefficiente di ammortamento inferiore al 6,5%, di fabbricati e costruzioni, di beni di cui all'allegato 3 annesso alla L. 208/2015, nonché dei "beni gratuitamente devolvibili" (cioè ricevuti in concessione) delle imprese operanti in concessione nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque discarico e della raccolta e smaltimento dei rifiuti.

L' IMPORTO DEL CREDITO VARIA A SECONDA DEL TIPO DI INVESTIMENTO:

- beni materiali nuovi “Industria 4.0”:

Importo investimento	Credito d' imposta	
	Investimento 16.11.2020 - 31.12.2021	Investimento 1.1.2022 - 31.12.2022
Fino a € 2.500.000	50%	40%
Superiore a € 2.500.000 fino a € 10.000.000	30%	20%
Superiore a € 10.000.000 fino a € 20.000.000	10%	10%

- beni immateriali nuovi “Industria 4.0”:

Credito d' imposta
Investimento 16.11.2020 - 31.12.2022
20%
limite massimo costi ammissibili € 1.000.000

- altri beni materiali ed immateriali nuovi “generici”:

Credito d' imposta	
Investimento 16.11.2020 - 31.12.2021	Investimento 1.1.2022 - 31.12.2022
10%	
15% per strumenti e dispositivi tecnologici destinati dall' impresa alla realizzazione di forme di lavoro agile	6%
limite massimo costi ammissibili € 2.000.000 (beni materiali) / € 1.000.000 (beni immateriali) per ciascun periodo	

Smart working o lavoro agile

Legge 22 maggio 2017 n.81

Emergenza COVID-19

- ❖ Modalità di esecuzione del (*consueto*) rapporto di lavoro stabilita mediante accordo tra le parti (...) senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, (...) con il possibile utilizzo di mezzi tecnologici.
- ❖ La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza postazione fissa.
- ❖ Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore.

In questi casi, l'introduzione dello smart working, si definisce a partire dall'organizzazione aziendale (e non da casa)

Non è una nuova categoria contrattuale

E' indispensabile l'accordo individuale

Configura una diversa modalità organizzativa, all'interno dell'azienda.

La modalità di lavoro agile può essere applicata per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, cioè fino al 31 marzo 2021, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi previsti dalla normativa.

I lavoratori disabili o che hanno disabili in famiglia, nonché lavoratori con figli minori di 14 anni per i quali sia stata disposta la quarantena (in alternativa ai permessi retribuiti*) o studenti delle scuole secondarie di primo grado nelle "zone rosse" hanno diritto a svolgere l'attività in forma agile, con mezzi propri.

**Sono intervenute diverse disposizioni a regolamentare tempi, durate e modalità di fruizione del permesso retribuito, senza risparmiare contraddizioni incertezze.*

Per lo Smart Working serve lo Smart Union

- Riequilibrare il lavoro in presenza per favorire i processi di innovazione;
- Evitare la sensazione di isolamento;
- Evitare il formarsi di nuove diseguaglianze, a partire dalle diverse competenze digitali, dal genere, dalla collocazione nell'organizzazione aziendale ecc.
- Individuare le attività lavorative da assegnare al lavoro agile, la loro durata e l'eventuale rotazione;
- La sicurezza sul lavoro e sulla riservatezza dei dati, nonché gli oneri accessori;
- La quota di lavoro destinata ai locali aziendali e quella destinata all'esterno, nonché i tempi massimi di connessione e il diritto alla disconnessione;
- Adottare forme adeguate di azione sindacale e rappresentanza dei bisogni dei lavoratori (*assemblee, diffusione delle informazioni, gestione della partecipazione*);

Si sta predisponendo una nuova legislazione sullo Smart Working, a superamento della Legge 22 maggio 2017 n.81, con l'introduzione della contrattazione collettiva per la sua regolazione. Assumerà importanza saper dimostrare, fin da ora, la capacità di cimentarsi su questi temi con il giusto equilibrio e determinazione.

In alternativa allo Smart Working, a favore dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato in essere (non sospeso, no CIG no partite IVA ecc.), genitori di figli con difficoltà intervenute a seguito dell'emergenza epidemiologica, spetta un congedo pari al 50% della retribuzione, in corrispondenza della sospensione dell'attività in presenza.

Genitori di figli con disabilità grave accertata ai sensi della Legge 104/1992 in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza, nelle scuole di ogni ordine o chiusura dei centri assistenziali	Genitori di figli minori di anni 14, frequentanti scuole di ogni ordine grado e residenti in tutto il territorio nazionale in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza, disposta dall'autorità sanitaria.	Genitori di figli frequentanti la la 2° e 3° classe delle scuole secondarie di primo grado (indipendentemente dall'età) e residenti nelle «zone rosse», qualora l'attività didattica in presenza sia sospesa dall'autorità sanitaria.
Dal 9 novembre e per l'intera durata della sospensione	Dal 29 ottobre fino al 31 dicembre 2020	Dal 9 novembre fino al 31 dicembre 2020

- In tutti i casi, il congedo è fruibile da entrambi i genitori -ma non nelle stesse giornate- e a condizione che nessun genitore stia svolgendo l'attività lavorativa in modalità agile;
- Sono indennizzate tutte le giornate lavorative nella misura del 50% della retribuzione a condizione che il rapporto di lavoro sia attivo: no sospensioni, no cassa integrazione. Ogni variazione deve essere tempestivamente comunicata;
- È prevista la contribuzione figurativa per tutte la durata del congedo.

Provvedimenti a tutela dei lavoratori fragili

I lavoratori in possesso del verbale che riconosce che lo stato di “soggetto svantaggiato” in possesso del verbale di gravità (art. 3 Legge 104/1992), ovvero, soggetto disabile non in stato di gravità, solo se:

- Immunodepresso;
- oncologico;
- Con necessità di terapia salvavita connessa a questi stati morbosi

E' riconosciuta la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, o comunque a distanza, qualora compatibile, anche modificando la mansione purché all'interno della medesima categoria o area di inquadramento.

Diversamente il medico può giustificare l'assenza dal lavoro con certificato di malattia a valere per il periodo 1 gennaio 2021 – 28 febbraio 2021.

Decorrenze, scadenze e relativi impegni

Scadenza dello stato di emergenza

30 aprile 2021

Divieto di licenziamento

31 marzo 2021

Scadenza Cassa integrazione da COVID per aziende destinatarie di CIGO

31 marzo 2021

Smart Working emergenziale
(disposto unilateralmente anche mediante utilizzo di mezzi propri)

31 marzo 2021

Scadenza tutela dei lavoratori fragili giustificati dallo stato di malattia

28 febbraio 2021

Congedo –alternativo allo smart working a favore dei genitori di giovani fino a 14 anni o oltre se in zona rossa *(fatta eccezione per i genitori di figlia disabili)*

31 dicembre 2020



*Scusate la lunghezza ma la sintesi è complessa:
la Legge di bilancio conta 230 pagine, il solo art. 1 è suddiviso in 1.150 commi.*

Il giorno successivo, un decreto legge ha modificato il comma 8) della Legge di bilancio, altrimenti sarebbe saltato il taglio strutturale del cuneo fiscale e non è finita...

... si attendono 176 decreti attuativi, molti dei quali subordinati all'autorizzazione della Commissione europea + circolari, ecc.

**Grazie per la vostra preziosa
attenzione.**

Antonio Verona

antonio.verona@cgil.lombardia.it