

Agenzie per il Lavoro
Loro sedi
Roma, 22 gennaio 2021

Circolare n.01/2021

Prot.n.01.2021

Oggetto: Legge di Bilancio 2021 e Decreto Milleproroghe. Schede di sintesi delle disposizioni lavoristiche.

Inviando, in allegato alla presente, una scheda di sintesi riepilogativa delle previsioni di maggior rilievo in materia lavoristica che incidono, in maniera diretta ed indiretta, sul settore delle Agenzie per il Lavoro, ed introdotte dalle seguenti disposizioni normative:

- Legge n. 178/2020 (c.d. **Legge di Bilancio 2021**), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020, recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*", ed entrata in vigore il 1° gennaio 2021;
- Decreto Legge n. 183/2020 (c.d. **Decreto Milleproroghe 2021**), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 323 del 31 dicembre 2020, recante "*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea*", ed entrato in vigore il 31 dicembre 2020.

Riservandoci di fornirVi i necessari chiarimenti anche alla luce dei futuri interventi in materia, porgiamo cordiali saluti.

L'Amministratore Delegato
Agostino Di Maio



Allegato c.s.

Scheda di sintesi

Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020) e Decreto Milleproroghe 2021 (Decreto Legge n. 183/2020), principali novità in materia di lavoro

Indice

Legge di Bilancio 2021

<i>1. Proroga acausale “una tantum”</i>	<i>pag. 3</i>
<i>2. Blocco dei licenziamenti</i>	<i>pag. 4</i>
<i>3. Proroga CIG Covid-19</i>	<i>pag. 5</i>
<i>4. Esonero contributivo per i datori di lavoro che non fanno richiesta di trattamenti di integrazione salariale</i>	<i>pag. 6</i>
<i>5. Sgravi contributivi per l’assunzione di giovani under 36</i>	<i>pag. 7</i>
<i>6. Sgravio contributivo per l’assunzione di donne</i>	<i>pag. 9</i>
<i>7. Decontribuzione Sud</i>	<i>pag. 10</i>
<i>8. Esonero contributivo giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli</i>	<i>pag. 12</i>
<i>9. Stabilizzazione detrazione lavoro dipendente</i>	<i>pag. 12</i>
<i>10. Contratto di espansione interprofessionale</i>	<i>pag. 12</i>
<i>11. Lavoratori fragili</i>	<i>pag. 13</i>
<i>12. Fondo assegno unico e servizi alla famiglia</i>	<i>pag. 14</i>
<i>13. Rientro al lavoro delle madri lavoratrici</i>	<i>pag. 14</i>
<i>14. Sostegno alle madri con figli disabili</i>	<i>pag. 14</i>
<i>15. Congedo paternità</i>	<i>pag. 14</i>
<i>16. Bonus bebè</i>	<i>pag. 15</i>
<i>17. Credito d’imposta per l’adeguamento dell’ambiente di lavoro</i>	<i>pag. 16</i>

Decreto Milleproroghe 2021

<i>1. Proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19</i>	<i>pag. 17</i>
----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

Legge di Bilancio 2021

Publicata sul Supplemento Ordinario n. 46/L alla Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020 la L. n. 178/2020 (**Legge di Bilancio 2021**) recante il "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*", entrata in vigore il 1° gennaio 2021.

Di seguito le novità introdotte in materia lavoristica:

Titolo	Testo	Commento
<p>Proroga acausale "una tantum"</p> <p>Art. 1, comma 279</p>	<p>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».</p>	<p>Il comma prevede la proroga fino al 31 marzo 2021 del termine entro il quale i contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, possono essere rinnovati o prorogati - per un periodo massimo di 12 mesi e <u>per una sola volta</u> - anche in assenza delle condizioni, <i>rectius</i> causali, previste dall'articolo 19, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015.</p> <p>La disposizione originariamente introdotta dal D.L. n. 104/2020, cd. Decreto "Agosto", in sostituzione del comma 1, dell'art. 93 del D.L. n. 34/2020, cd. Decreto "Rilancio", prevedeva la possibilità di derogare all'obbligo della causale sino al 31 dicembre 2020¹.</p> <p>Tuttavia, chi ha già precedentemente beneficiato della presente agevolazione non potrà ulteriormente fruirne in quanto non si tratta di una "nuova" disposizione, bensì di una proroga di quanto già previsto dall'art. 93 del Decreto Rilancio come sostituito dal cd. Decreto "Agosto".</p> <p>Si ricorda che le proroghe effettuate ai sensi della previsione in esame non vanno conteggiate nel numero massimo delle proroghe previste dalla disciplina ordinaria: massimo 4 proroghe per i contratti di lavoro a tempo determinato "diretti" e 6/8 proroghe per il contratto di lavoro in somministrazione².</p> <p>Inoltre, come già anticipato nella Circolare Assolavoro Servizi n. 15/2020 e successivamente confermato dall'INL con la Nota n. 713/2020, il termine del 31 marzo 2021 (precedentemente 31 dicembre 2020)</p>

¹ Vedi Circolare Assolavoro Servizi n. 15/2020.

² Sul tema vedi la Nota dell'INL n. 713/2020 e l'Accordo delle Parti Sociali del 2 novembre 2020 "Accordo in materia di proroghe del contratto a tempo determinato per somministrazione di lavoro".

		<p>deve intendersi come “<i>riferito esclusivamente alla formalizzazione della stessa proroga o del rinnovo</i>” e non come termine di durata del contratto prorogato/rinnovato.</p>
<p>Blocco dei licenziamenti fino al 31 marzo</p> <p>Art. 1, commi da 309 a 311</p>	<p>309. <i>Fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, 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.</i></p> <p>310. <i>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'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.</i></p> <p>311. <i>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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, 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'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. 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</i></p>	<p>La Legge estende fino al 31 marzo 2021 il divieto di procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e a quelli collettivi per motivi economici.</p> <p>Fino a tale data resta dunque preclusa la possibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● di avviare procedure di licenziamenti collettivi <i>ex L. n. 223/1991</i> e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020; ● di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966, indipendentemente dal numero dei dipendenti. <p>Il blocco dei licenziamenti non si applica invece in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività; ● accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro. Tali lavoratori avranno comunque diritto alla NASpI; ● fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne viene disposta la cessazione.

	<p><i>dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.</i></p>	
<p>Proroga CIG Covid Art. 1, commi 299-305 e 312</p>	<p><i>299. Al fine di garantire, qualora necessario per il prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021 mediante trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, è istituito, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un apposito fondo con una dotazione di 5.333,8 milioni di euro per l'anno 2021. L'importo di 1.503,8 milioni di euro per l'anno 2021, relativo alle autorizzazioni di spesa di cui all'articolo 19, comma 9, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, conservato in conto residui ai sensi dell'ultimo periodo del comma 9 dell'articolo 265 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è versato all'entrata del bilancio dello Stato nell'anno 2021 e resta acquisito all'erario.</i></p> <p><i>300. I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di dodici settimane. Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga. Con riferimento a tali periodi, le predette dodici settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-</i></p>	<p>La Legge di Bilancio istituisce un nuovo fondo, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro, con dotazione pari a 5.333,8 milioni di euro per l'anno 2021, finalizzato a garantire la tutela reddituale dei lavoratori mediante l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale emergenziali (CIGO, CIGD e assegno ordinario).</p> <p>Vengono riconosciute ai datori di lavoro ulteriori dodici settimane di trattamento di integrazione salariale, fruibili per periodi decorrenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● dal 1° gennaio 2021 sino al 31 marzo 2021 nei casi di attivazione di trattamenti di cassa integrazione ordinaria; ● dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 nei casi di richiesta di trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga. <p>Con riferimento ai precedenti periodi di integrazione salariale (<i>v.ultra</i>) - attivati ai sensi dell'art. 12 del D.L. "Ristori" - qualora quest'ultimi ricadano, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, saranno assorbiti nelle dodici settimane di cassa riconosciute dalla norma in commento.</p> <p><i>More solito</i>, i Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi di cui all'art. 27 del D. Lgs. n. 148/2015 devono garantire l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità descritte dalla Legge, e quindi per una durata massima di dodici settimane fruibili dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021. Per la concessione della prestazione ai predetti Fondi sono trasferite per l'annualità 2021 risorse pari ad euro 900 milioni.</p> <p>Si sottolinea infine che le dodici settimane di trattamento di integrazione salariale descritte dalla norma potranno essere erogate anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021, data di entrata in vigore della Legge di Bilancio.</p>

	<p>19. <i>I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle dodici settimane del presente comma.</i></p> <p>301. (omissis).</p> <p>302 (omissis).</p> <p>303. <i>I fondi di cui all' articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 300 con le medesime modalità di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo, ovvero per una durata massima di dodici settimane collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito nel limite massimo di 900 milioni di euro per l'anno 2021; tale importo è assegnato ai rispettivi fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente comma sono trasferite ai rispettivi fondi con uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</i></p> <p>304. (omissis).</p> <p>305. <i>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></p>	<p>Si evidenzia che sul tema è intervenuta anche la Legge n. 176/2020³, di conversione del D.L. c.d. “Ristori”, la quale prevede sei settimane di trattamento di integrazione salariale fruibili dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021, previo pagamento di un contributo addizionale.</p> <p>Per pronto riferimento rimettiamo, in allegato, la tabella riepilogativa relativa ai trattamenti di integrazione salariale emergenziali - già trasmessa con Circolare Assolavoro Servizi n. 19/2020 - ed aggiornata alla Legge di Bilancio 2021.</p>
	<p>306. <i>Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei</i></p>	<p>La Manovra riconosce un ulteriore periodo massimo di otto settimane di erogazione dell'esonero contributivo di cui all'art. 3 del D.L. n. 104/2020, in favore dei datori di lavoro privati - con esclusione del settore agricolo - che non richiedono i trattamenti di</p>

³ Contestualmente alla conversione in Legge, con modificazioni, del D.L. n. 137/2020, la Legge ha inoltre abrogato i Decreti c.d. “Ristori bis”, “Ristori ter” e “Ristori quater” le cui disposizioni sono state trasposte nel corpo normativo della medesima Legge.

<p style="text-align: center;">Esonero contributivo per i datori di lavoro che non fanno richiesta di trattamenti di integrazione salariale</p> <p>Art. 1, commi da 306 a 308 e 314</p>	<p><i>contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto 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></p> <p><i>307. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo.</i></p> <p><i>308. Il beneficio previsto dai commi 306 e 307 e' concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea 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 di cui ai commi 306 e 307 del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.</i></p> <p><i>314. Alle minori entrate derivanti dai commi da 306 a 308, valutate in 155,6 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante utilizzo delle risorse del fondo di cui al comma 299.</i></p>	<p>integrazione salariale emergenziali di cui al comma 300 della Legge in commento.</p> <p>Sostanzialmente, i datori di lavoro potranno accedere ad uno sgravio totale, fruibile entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già utilizzate per i mesi di maggio e giugno 2020, da riparametrare e applicare su base mensile.</p> <p>Inoltre i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'incentivo ai sensi dell'art. 12 del D.L. c.d. "Ristori", possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto, e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio.</p> <p>Si segnala infine che l'efficacia delle disposizioni inerenti l'applicazione del beneficio è subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione europea.</p>
	<p><i>10. 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, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo</i></p>	<p>La Manovra interviene sull'incentivo "under 35" - già previsto dall'art. 1, commi da 100 a 105 e 107, della L. n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) - apportando, per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni di contratti a tempo determinato effettuate a partire dal 1° gennaio 2021 e sino al 31 dicembre 2022, le seguenti novità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● innalza l'età dei lavoratori rientranti in tale sgravio da 34 anni e 364 giorni a 35 anni e 364 giorni; ● riconosce l'incentivo nella misura del 100% dei contributi previdenziali, con

<p>Sgravi contributivi per l'assunzione di giovani under 36</p> <p>Art. 1, comma da 10 a 15</p>	<p>non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>11. L'esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p> <p>12. In deroga all'articolo 1, comma 104, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, ne' procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.</p> <p>13. Le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.</p> <p>14. Il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 e' concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea</p>	<p>esclusione dei premi INAIL, invece del 50% previsto per l'esonero strutturale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • innalza l'importo massimo fruibile per un periodo massimo di trentasei mesi, ad euro 6 mila annui in luogo dei 3 mila riconosciuti in precedenza; • estende il periodo di fruizione dell'esenzione a quarantotto mesi in caso di assunzioni per sedi o unità produttive ubicate nelle Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna; • amplia, in deroga all'art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018, la possibilità di accesso all'agevolazione ai datori di lavoro che non abbiano effettuato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, ne' procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per g.m.o. ovvero licenziamenti collettivi, nella stessa unità produttiva⁴; <p>L'esenzione non si applica alle prosecuzioni di un contratto di apprendistato in un rapporto a tempo indeterminato nonché alle assunzioni di cui all'art. 1, comma 108, della L. n. 205/2017⁵.</p> <p>Si segnala infine che l'efficacia delle previsioni relative all'esonero in esame è subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione europea⁶.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁴ Il divieto è limitato alle sole ipotesi in cui i licenziamenti effettuati nei 6 mesi precedenti l'assunzione riguardino lavoratori adibiti nella medesima unità produttiva e con la medesima qualifica; l'incentivo è in ogni caso precluso ai datori di lavoro che nei nove mesi successivi abbiano provveduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, anche in questo caso nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

⁵ **Art. 1, comma 108, L. n. 205/2017:** “[...] ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, o pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione”.

⁶ L'esonero 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.

	<p><i>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 da 10 a 13 del presente articolo e' subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.</i></p> <p><i>15. Alla copertura degli oneri derivanti dai commi da 10 a 14 concorrono, per 200,9 milioni di euro per l'anno 2021 e 139,1 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse del Programma Next Generation EU.</i></p>	
<p style="text-align: center;">Sgravio contributivo per l'assunzione di donne</p> <p style="text-align: center;">Art. 1, commi 16 a 19</p>	<p><i>16. Per le assunzioni 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, e' riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.</i></p> <p><i>17. 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 ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</i></p> <p><i>18. Il beneficio previsto dai commi da 16 a 19 e' 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</i></p>	<p>In via sperimentale, per le sole assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022, la legge di Bilancio innalza al 100% dei complessivi contributi a carico datoriale e nel limite massimo di 6 mila euro annui, lo sgravio contributivo previsto dall'art. 4, commi da 9 a 11, della L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) per l'assunzione di lavoratrici di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupate⁷ da oltre dodici mesi e di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito⁸ da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.</p> <p>L'agevolazione opera anche per le assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e che siano residenti in determinate Regioni ammesse a beneficiare dei finanziamenti dei fondi strutturali dell'Unione europea nonché in specifici settori o professioni⁹.</p> <p>I datori di lavoro potranno beneficiare dell'esenzione per un periodo massimo di diciotto mesi, decorrenti dalla data di assunzione della lavoratrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, anche in regime di somministrazione di lavoro;

⁷ Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015.

⁸ Ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017.

⁹ Art. 2, punto 18), lettera e) del Regolamento (CE) n. 800/2008: "Lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato".

	<p>limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi 16 e 17 e' subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.</p> <p>19. Alla copertura degli oneri derivanti dai commi da 16 a 18 si provvede, per 37,5 milioni di euro per l'anno 2021 e 88,5 milioni di euro per l'anno 2022, con le risorse del Programma Next Generation EU.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nelle ipotesi di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. <p>In sede di prima interpretazione, come anche precisato nella relazione di accompagnamento alla Legge di Bilancio¹⁰, si ritiene che l'esonero totale sia applicabile alle assunzioni di lavoratrici a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione. Sul tema si resta tuttavia in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e/o dell'INPS.</p> <p>Si evidenzia che l'incentivo spetta solo nei casi in cui l'assunzione realizzi un incremento 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.</p> <p>L'efficacia della disposizione riferibili allo sgravio in oggetto è subordinata alla preventiva autorizzazione da parte della Commissione Europea.</p>
<p>Decontribuzione Sud</p> <p>Art. 1, commi 161-169</p>	<p>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 di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, si applica fino al 31 dicembre 2029, modulato come segue:</p> <p>a) in misura pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;</p> <p>b) in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;</p>	<p>La Legge Finanziaria, allo scopo di far fronte agli effetti prodotti dalla pandemia nelle aree già caratterizzate da uno svantaggio economico, riconosce sino al 31 dicembre 2029 l'esonero contributivo c.d. "Decontribuzione Sud", già previsto dall'art. 27 del D.L. n. 104/2020 c.d. Decreto "Agosto" e concesso in precedenza sino al 31 dicembre 2020.</p> <p>Nello specifico, la decontribuzione riconosciuta ai datori di lavoro, diversamente modulata con riferimento a ciascuna annualità di competenza, è pari:</p> <p>a) al 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;</p>

¹⁰ **Senato, Relazione di accompagnamento al D.D.L n. 2054 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023):** "[...] Nel dettaglio, il suddetto sgravio – che è attualmente previsto in via strutturale limitatamente alle assunzioni di donne rientranti in determinate categorie dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della L. 92/2012 (vedi infra) – è riconosciuto in via sperimentale per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di donne effettuate nel suddetto arco temporale, nella misura del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), per la durata di dodici mesi (elevabili a diciotto in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato) e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (comma 16). [...]".

<p>c) in misura pari al 10 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.</p> <p>162. L'agevolazione di cui al comma 161 non si applica:</p> <p>a) agli enti pubblici economici;</p> <p>b) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;</p> <p>c) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;</p> <p>d) alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;</p> <p>e) alle aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;</p> <p>f) ai consorzi di bonifica;</p> <p>g) ai consorzi industriali;</p> <p>h) agli enti morali;</p> <p>i) agli enti ecclesiastici.</p> <p>163. Una quota delle minori spese derivanti dalle disposizioni di cui al comma 162, pari a 33 milioni di euro per l'anno 2021, a 28 milioni di euro per l'anno 2022 e a 30 milioni di euro per l'anno 2023, è destinata alle finalità di cui al comma 200.</p> <p>164. L'agevolazione di cui al comma 161 è concessa dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19».</p> <p>165. Dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 l'agevolazione di cui al comma 161 e' concessa previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.</p> <p>166. Ai fini degli adempimenti relativi al Registro nazionale degli aiuti di Stato,</p>	<p>b) al 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;</p> <p>c) al 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.</p> <p>Si evidenzia che l'esonero è riconosciuto ai solli datori di lavoro privati con riferimento a ciascun rapporto di lavoro dipendente. Sono invece escluse dall'accesso al beneficio le Pubbliche Amministrazioni nonché gli enti individuati dal comma 162 della Legge in commento.</p> <p>La decontribuzione è concessa dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 nel rispetto delle condizioni già previste dalla comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020 mentre per l'erogazione riguardante i periodi decorrenti dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 sarà necessario attendere la preventiva autorizzazione da parte della medesima Commissione.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p><i>l'amministrazione responsabile è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'amministrazione concedente è l'Istituto nazionale della previdenza sociale, che provvede altresì all'esecuzione degli obblighi di monitoraggio previsti dalla pertinente normativa in materia di aiuti di Stato.</i></p> <p><i>167 (omissis).</i></p> <p><i>168. Il comma 2 dell'articolo 27 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, e' abrogato.</i></p> <p><i>169. Il Fondo per lo sviluppo e la coesione, periodo di programmazione 2021-2027, e' ridotto di 3.500 milioni di euro per l'anno 2023.</i></p>	
<p>Esonero contributivo giovani coltivatori diretti e imprenditori agricoli</p> <p>Art. 1, comma 33</p>	<p><i>33. All'articolo 1, comma 503, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, le parole: «e il 31 dicembre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «e il 31 dicembre 2021».</i></p>	<p>La Legge Finanziaria estende la possibilità, anche per il 2021, di fruire dell'esonero contributivo agli imprenditori agricoli previsto dall'art. 1, comma 503, della L. n. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), riconosciuto precedentemente sino al 31 dicembre 2020.</p> <p>In particolare, l'esonero prevede che i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali¹¹ con età inferiore a quarant'anni, per le nuove iscrizioni nella previdenza agricola - effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021 - hanno diritto a fruire di un esonero totale dal versamento dell'accredito contributivo per un periodo massimo di ventiquattro mesi, e comunque non oltre il nuovo termine individuato dalla Legge di Bilancio alla data del 31 dicembre 2021.</p>
<p>Stabilizzazione detrazione lavoro dipendente</p> <p>Art. 1, commi 8 e 9</p>	<p><i>8. Il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2020, n. 21, è sostituito dal seguente:</i></p> <p><i>« 2. Nelle more di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione di cui al comma 1 spetta per le prestazioni rese a decorrere dal 1° luglio 2020».</i></p> <p><i>9. Il Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, è ridotto di 1.150 milioni di euro nell'anno 2021 e di 1.426 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.</i></p>	<p>La Legge di Bilancio prevede anche per l'anno 2021 il taglio del cuneo fiscale, introdotto dal D.L. n. 3/2020.</p> <p>Tuttavia per un errore tecnico è stato necessario un intervento correttivo alla Manovra tramite la pubblicazione del D.L. n. 182/2020, il quale testo dispone il raddoppio, su base annua e a decorrere dal 1° gennaio 2021, degli importi previsti per la detrazione spettante ai titolari di redditi da lavoro dipendente e assimilato, di ammontare compreso tra i 28.000 e i 40.000 euro annui, introdotta inizialmente solo per</p>

¹¹ Art. 1, D. Lgs 29 marzo 2004, n. 99.

		il secondo semestre del 2020 dall'art. 2 del D.L. n. 3/2020.
<p>Contratto di espansione interprofessionale</p> <p>Art. 1, comma 349</p>	<p>349. All'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) al comma 1, le parole: «2019 e 2020» sono sostituite dalle seguenti: «2019, 2020 e 2021, salvo quanto previsto al comma 1-bis»;</p> <p>b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Esclusivamente per il 2021, il limite minimo di unità lavorative in organico di cui al comma 1 non può essere inferiore a 500 unità, e, limitatamente agli effetti di cui al comma 5-bis, a 250 unità, calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi»;</p> <p>c) dopo il comma 5 è inserito il seguente: (omissis);</p> <p>d) al comma 6, le parole: «al comma 5» sono sostituite dalle seguenti: «ai commi 5 e 5-bis»;</p> <p>e) al comma 7, le parole: «dal comma 5» sono sostituite dalle seguenti: «dai commi 5 e 5-bis» e le parole: «e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020» sono sostituite dalle seguenti: «, di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020, di 101 milioni di euro per l'anno 2021 e di 102 milioni di euro per l'anno 2022».</p>	<p>La Legge di Bilancio proroga per l'anno 2021 la sperimentazione del c.d. contratto di espansione interprofessionale, introdotto originariamente nel 2019 dal cd. Decreto "Crescita" al fine di agevolare il ricambio generazionale in aziende con un piano di riorganizzazione aziendale.</p> <p>Tra le novità più rilevanti viene estesa l'applicazione dello strumento anche alle aziende con almeno 500 lavoratori ovvero con 250 dipendenti in caso di ricorso al prepensionamento.</p> <p>Lo strumento era precedentemente utilizzabile solo da imprese con almeno 1.000 dipendenti.</p>
<p>Lavoratori fragili</p> <p>Art. 1, commi da 481 a 484</p>	<p>481. Le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.</p> <p>482. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) connessi con le tutele di cui al comma 481 sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 282,1 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica, il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.</p> <p>483. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui</p>	<p>Al fine di tutelare i soggetti maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19 - come già previsto dall'art. 26, commi 2 e 2-bis del D.L. c.d. "Cura Italia" - anche per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2021 sino al 28 febbraio 2021, l'assenza dal servizio dei lavoratori dipendenti pubblici e privati, in possesso di certificazione che attesti una condizione di rischio, derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche, è equiparata al ricovero ospedaliero.</p> <p>Per il medesimo periodo, tali lavoratori cd. "fragili" svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a mansioni diverse - purché ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento - o mediante lo svolgimento di attività di formazione professionale anche da remoto.</p> <p>Gli oneri connessi a tali attività, originariamente posti a carico datoriale,</p>

	<p>al comma 481, e' autorizzata la spesa di 53,9 milioni di euro per l'anno 2021.</p> <p>484. Con effetto dal 1° gennaio 2021, all'articolo 26, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, le parole: «con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i), del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19» sono soppresse.</p>	<p>sono imputati allo Stato entro il limite di spesa pari ad euro 282,1 milioni per l'anno 2021.</p> <p>La Legge di Bilancio interviene infine sull'art. 26, comma 3, del D.L. "Cura Italia", che introduce la disciplina applicabile alla quarantena con sorveglianza attiva e alla permanenza domiciliare fiduciaria dovuta al Covid-19, ed in particolare apporta modifiche ai requisiti di attestazione di tali periodi, per i quali non è più richiesta l'indicazione nel certificato di malattia degli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena.</p>
<p>Fondo Assegno unico e servizi alla famiglia</p> <p>Art. 1, comma 7</p>	<p>7. Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia e altre misure correlate, di cui al comma 339 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, e' incrementato di 3.012,1 milioni di euro per l'anno 2021.</p>	<p>La Legge incrementa di 3.012,1 milioni di euro per l'anno 2021 il "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia" istituito dal comma 339 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2020 e destinato a finanziarie mediante appositi provvedimenti normativi la riorganizzazione degli istituti di sostegno e valorizzazione della famiglia.</p>
<p>Rientro al lavoro delle madri lavoratrici</p> <p>Art. 1, comma 23</p>	<p>23. Al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, il Fondo di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, per l'anno 2021, è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.</p>	<p>Il comma prevede che, al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, il Fondo per le politiche della famiglia (art. 19, comma 1, del D.L. n. 223/2006 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 248/2006) viene incrementato di 50 milioni di euro.</p> <p>Le risorse saranno destinate al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.</p>
<p>Sostegno alle madri con figli disabili</p> <p>Art. 1, comma 365</p>	<p>365. Alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, è concesso un contributo mensile nella misura massima di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. A tale fine è autorizzata la spesa di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 che costituisce limite massimo di spesa.</p>	<p>La Legge riconosce alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento, un contributo mensile nella misura massima di 500 euro netti per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.</p> <p>Per la misura sono stati stanziati 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, costituisce il limite massimo di spesa.</p>

<p>Congedo paternità</p> <p>Art. 1, commi 25, 363 e 364</p>	<p>25. All'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, dopo le parole: «nascita del figlio» sono aggiunte le seguenti: «, anche in caso di morte perinatale».</p> <p>363. Al comma 354 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) al primo periodo, le parole: «anche per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020» sono sostituite dalle seguenti: «anche per gli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021»;</p> <p>b) al secondo periodo, le parole: «e a sette giorni per l'anno 2020» sono sostituite dalle seguenti: «, a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni per l'anno 2021»;</p> <p>c) al terzo periodo, le parole: «Per gli anni 2018, 2019 e 2020» sono sostituite dalle seguenti: «Per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021».</p> <p>364. All'onere derivante dal comma 363, valutato in 151,6 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede quanto a 106,1 milioni di euro per l'anno 2021 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 339, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, come rifinanziata dalla presente legge.</p>	<p>La Legge di Bilancio apporta modifiche alla disciplina del congedo di paternità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • estendendola anche in caso di morte perinatale; • elevando a 10 giorni, anziché 7 giorni come precedentemente previsto, la durata del congedo obbligatorio per l'anno 2021; • prevedendo, anche per il 2021, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
<p>Bonus bebè</p> <p>Art. 1, comma 362</p>	<p>362. L'assegno di cui all'articolo 1, comma 125, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, secondo la disciplina prevista dall'articolo 1, comma 340, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, e' riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma, valutato in 340 milioni di euro per l'anno 2021 e in 400 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 339, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. L'INPS provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al monitoraggio dei maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente comma e ne riferisce, con relazioni mensili, al Ministro per le pari opportunità e la famiglia, al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso in cui, in sede di attuazione del presente comma, si verificano o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di 340 milioni di euro</p>	<p>Il comma proroga per tutto il 2021 il cd. bonus bebè.</p> <p>Nello specifico, il bonus verrà riconosciuto per i nuovi nati o adottati tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2021 e fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso in famiglia a seguito dell'adozione del bambino.</p> <p>L'importo resta invariato: tra 80 e 160 euro mensili in base all'ISEE del nucleo familiare.</p>

	<p>per l'anno 2021 e di 400 milioni di euro per l'anno 2022, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con i Ministri per le pari opportunità e la famiglia e del lavoro e delle politiche sociali, si provvede a rideterminare l'importo annuo dell'assegno e i valori dell'ISEE di cui all'articolo 1, comma 340, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.</p>	
<p>Credito d'imposta per l'adeguamento dell'ambiente di lavoro</p> <p>Art. 1, commi 1098-1100</p>	<p>1098. All'articolo 120, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, le parole: «nell'anno 2021» sono sostituite dalle seguenti: « dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 ».</p> <p>1099. I soggetti beneficiari del credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro di cui all'articolo 120 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, possono optare per la cessione dello stesso, ai sensi dell'articolo 122 del medesimo decreto-legge, fino al 30 giugno 2021.</p> <p>1100. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 120, comma 6, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è ridotta di 1 miliardo di euro per l'anno 2021.</p>	<p>La Legge di Bilancio apporta modifiche alla disciplina del credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro introdotta dall'art. 120 del D.L. n. 34/2020 convertito, con modificazioni, in L. n. 77/2020, c.d. Decreto "Rilancio".</p> <p>Sostanzialmente la norma prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● che si potrà fruire della misura entro il 30 giugno 2021, e non più per tutto l'anno 2021 come precedentemente disciplinato; ● i soggetti beneficiari del credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro possono optare per la cessione dello stesso fino al 30 giugno 2021.

Decreto Milleproroghe 2021

Publicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 323 del 31.12.2020, il **Decreto Legge 31 dicembre 2020 n.183 (c.d. Decreto Milleproroghe 2021)** che introduce "*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea*", entrato in vigore il 31 dicembre 2020.

Di seguito le principali novità lavoristiche introdotte dal Decreto, relative in particolare alla procedura semplificata di attivazione del lavoro agile nonché all'estensione del periodo di sorveglianza sanitaria eccezionale:

Art.19

(Proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19)

1. I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato 1 sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021, e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente.

La disposizione proroga sino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, e comunque non oltre il termine individuato alla data del 31 marzo 2021, le previsioni normative di cui all'Allegato 1 al Decreto in esame.

Sono pertanto estesi sino al nuovo termine individuato dalla norma:

- Il periodo durante il quale il datore di lavoro privato può fare ricorso alla **procedura semplificata di comunicazione per l'attivazione del lavoro agile c.d. "smart-working"**, di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020 cd. "Rilancio", sinora utilizzabile esclusivamente al 31 dicembre 2020. I datori di lavoro interessati potranno conseguentemente attivare la modalità di lavoro agile anche in **assenza degli accordi individuali** ed assolvere agli obblighi di informativa in materia di sicurezza, di cui all'art. 22 della Legge n. 81/2017, in via telematica sino alla data del 31 marzo 2021.
- **Il periodo di sorveglianza sanitaria** di cui all'art. 83 del D.L. c.d. "Rilancio", convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, richiesto ai datori di lavoro pubblici e privati con riferimento ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o di una condizione derivante da immunodepressione o patologie che connotano un fattore di maggior rischio.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

NORMATIVA DI RIFERIMENTO	DURATA E PERIODO DI COMPETENZA	ACCESSO AI TRATTAMENTI
<p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 18/2020 cd. Decreto “Cura Italia”</p> <p>Entrata in vigore: 17-03-2020</p>	<p style="text-align: center;">9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il mese di agosto 2020</p>	<p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 23 febbraio 2020.</p>
<p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 23/2020 cd. Decreto “Liquidità”</p> <p>Entrata in vigore: 08-04-2020</p>		<p style="text-align: center;">Le disposizioni previste dal Decreto Legge n. 18/2020 (cd. Cura Italia) si applicano anche ai lavoratori in forza dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020.</p>
<p style="text-align: center;">Legge n. 27/2020 conversione con modificazioni del D.L. n. 18/2020, cd. “Cura Italia”</p> <p>Entrata in vigore: 29-04-2020</p>	<p style="text-align: center;">Conferma le 9 settimane previste dal Decreto “Cura Italia” utilizzabili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020.</p>	<p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 17 marzo 2020.</p>
<p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 34/2020 cd. Decreto “Rilancio”</p> <p>Entrata in vigore: 19-05-2020</p>	<p style="text-align: center;">Incrementa di ulteriori 9 settimane (5+4) le 9 settimane originariamente previste dal Decreto “Cura Italia” e così per un <u>totale di 18 settimane</u>.</p> <p style="text-align: center;"><u>5 settimane</u>: fruibili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 per i soli datori di lavoro che hanno interamente fruito il periodo precedentemente concesso.</p> <p style="text-align: center;"><u>4 settimane</u>: per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.</p>	<p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 25 marzo 2020.</p>
<p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 52/2020</p> <p>Entrata in vigore: 17-06-2020</p>	<p style="text-align: center;">Per i datori di lavoro che hanno interamente fruito del periodo di 14 settimane (9+5) previsto dal Decreto Rilancio, prevede la possibilità di fruire delle ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.</p>	

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

NORMATIVA DI RIFERIMENTO	DURATA E PERIODO DI COMPETENZA	ACCESSO AI TRATTAMENTI
<p style="text-align: center;">Legge n. 77/2020 conversione con modificazioni del D.L. n. 34/2020, c.d. “Rilancio”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 17-07-2020</p>	<p style="text-align: center;">Recepisce le modifiche introdotte dal D.L. n. 52/2020.</p>	<p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 25 marzo 2020.</p>
<p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 104/2020 cd. Decreto “Agosto”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 15-08-2020</p>	<p style="text-align: center;">Prevede ulteriori 18 (9+9) settimane di trattamento di integrazione salariale per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.</p> <p style="text-align: center;">La seconda <i>tranche</i> di 9 settimane di trattamento viene subordinata al versamento di un contributo addizionale variabile in ragione della diminuzione di fatturato¹.</p> <p style="text-align: center;">N.B.: i periodi di integrazione richiesti e autorizzati ai sensi dei precedenti Decreti, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime 9 settimane di trattamento previste dal Decreto Agosto.</p>	<p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 13 luglio 2020².</p> <p style="text-align: center;">Il cd. Decreto “Ristori quater” ha riconosciuto la possibilità di accesso anche ai lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020 (v. <i>infra</i>).</p>
<p style="text-align: center;">Legge n. 126/2020 conversione con modificazioni del D. L. n. 104/2020, cd. “Agosto”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 13-10-2020</p>	<p style="text-align: center;">Non apporta modifiche sostanziali alla formulazione originaria prevista dal Decreto Agosto.</p>	
<p style="text-align: center;">Decreto Legge n. 137/2020 cd. Decreto “Ristori”</p>	<p style="text-align: center;">Prevede ulteriori 6 settimane di trattamento di integrazione salariale per periodi decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021.</p>	<p style="text-align: center;">Lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020⁵.</p>

¹ Sul tema, la risposta del Ministero del Lavoro del 23.11.2020 alla richiesta di Parere presentata da Assolavoro ha specificato che il contributo addizionale, in caso di somministrazione di lavoro, va versato dalle Agenzie al Fondo di Solidarietà di settore sulla base della diminuzione di fatturato dell'utilizzatore.

² La data del 13 luglio 2020 non è menzionata nel dettato normativo ma viene individuata dall'INPS con la Circolare n. 115/2020.

⁵ La data del 9 novembre 2020 viene individuata dal Decreto “Ristori bis”.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

NORMATIVA DI RIFERIMENTO	DURATA E PERIODO DI COMPETENZA	ACCESSO AI TRATTAMENTI
<p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 29-10-2020</p>	<p>Le 6 settimane possono essere richieste dai datori di lavoro che hanno interamente fruito delle seconde 9 settimane previste dal Decreto Agosto o dai datori di lavoro ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. del 24 ottobre 2020³.</p> <p>I datori di lavoro, eccetto determinati casi⁴, per poter fruire delle 6 settimane dovranno versare un contributo addizionale (cfr. Nota n.1).</p> <p>N.B.: i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del Decreto Agosto, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle 6 settimane previste dal Decreto Ristori.</p>	
<p style="text-align: center;">Decreto n. 149/2020 cd. Decreto “Ristori bis”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 09-11-2020</p>		<p style="text-align: center;">Estende i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto n. 137/2020 (cd. Decreto Ristori) ai lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020.</p>
<p style="text-align: center;">Decreto n. 157/2020 cd. Decreto “Ristori quater”</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 30- 11- 2020</p>		<p style="text-align: center;">Riconosce la possibilità di accedere ai trattamenti di integrazione salariale del D.L. n. 104/2020 (cd. Decreto “Agosto”) anche ai lavoratori in forza alla data del 9</p>

³ D.P.C.M. del 24 ottobre 2020 sostituito dal D.P.C.M. del 3 novembre 2020 le cui disposizioni si applicano a decorrere dal 6 novembre 2020 e sono efficaci sino al 3 dicembre 2020.

⁴ Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20%, dai datori di lavoro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019, e dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PUBBLICI COVID-19

NORMATIVA DI RIFERIMENTO	DURATA E PERIODO DI COMPETENZA	ACCESSO AI TRATTAMENTI
<p style="text-align: center;">Legge n. 176/2020 conversione con modificazioni del D. L. n. 157/2020, cd. "Ristori"</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 25-12-2020</p>	<p style="text-align: center;">Non apporta modifiche sostanziali alla formulazione originaria prevista dal Decreto Ristori.</p>	<p style="text-align: center;">novembre 2020, data di entrata in vigore del D.L. n. 149/2020 (cd. Decreto "Ristori bis")⁶</p>
<p style="text-align: center;">Legge n. 178/2020 cd. "Legge di Bilancio 2021"</p> <p style="text-align: center;">Entrata in vigore: 01-01-2021</p>	<p style="text-align: center;">Prevede 12 settimane di trattamento di integrazione salariale: per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria le settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 mentre per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.</p> <p style="text-align: center;">Nessun contributo addizionale.</p> <p style="text-align: center;">N.B.: i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del Decreto Ristori collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio.</p>	<p style="text-align: center;">Anche lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021).</p>

⁶ Nel limite di 35,1 milioni di euro ripartito in 24,9 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario e in 10,2 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE IN DEROGA

ACCORDO	DURATA E PERIODO DI COMPETENZA	ACCESSO AL TRATTAMENTO E PLATEE
<p style="text-align: center;">Accordi 6-10 marzo 2020 e 9 maggio 2020</p>	<p style="text-align: center;">9 settimane da attivarsi entro il 31 agosto 2020.</p> <p style="text-align: center;">Le istanze di TIS in deroga comunicate entro il 31 agosto 2020 alle OO.SS. vengono finanziate dal Fondo di Solidarietà sino alla scadenza del trattamento ivi previsto.</p> <p style="text-align: center;">Le proroghe ed i rinnovi effettuati dal 1° settembre 2020 dei trattamenti di TIS in deroga avviati entro il 31 agosto vengono finanziati dal Fondo di Solidarietà sino alla scadenza del trattamento prorogato/rinnovato.</p>	<p>Lavoratori assunti dall’Agenzia per il Lavoro dal 26 marzo 2020¹ anche nel caso in cui sia attivo un ammortizzatore emergenziale presso l’utilizzatore.</p> <p style="text-align: center;"><u>Platee:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Azienda senza dipendenti; • P.A./Appalto presso P.A.; • Esaurimento ferie/permessi/rol; • Impossibilità attivazione smart working; • Lavoratore residente/domiciliato in “zona rossa”; • Azienda con sede legale in “zona rossa”; • Altro.
<p style="text-align: center;">Accordo del 24 novembre 2020</p>	<p style="text-align: center;">9 settimane dal 1° novembre 2020 e comunque da attivarsi entro il 31 gennaio 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Platee:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori impiegati nella Pubblica Amministrazione/Appalto presso P.A.; • Lavoratori assunti a decorrere dal 14 luglio 2020 ed in forza alla data del 9 novembre 2020, qualora, in base alla normativa vigente, non possano accedere al trattamento di TIS semplificato; • Lavoratori assunti a decorrere dal 10 novembre che abbiano prestato servizio per almeno 5 giorni lavorativi presso il medesimo utilizzatore; • Lavoratori inviati in missione presso aziende senza dipendenti².

¹ L’Accordo del 9 maggio 2020 prevedeva che la misura fosse applicabile ai lavoratori assunti dall’ApL dopo il 18 marzo 2020. Successivamente la Commissione Paritetica (rif. Verbale del 20 maggio 2020), in virtù degli interventi normativi in materia di ammortizzatori sociali COVID-19, ha precisato che potevano accedere al trattamento i lavoratori assunti dall’ApL dal 26 marzo 2020.

² Sul tema, la Commissione Paritetica con verbale del 21 dicembre 2020 dispone che: *“In sede di interpretazione autentica, si considerano ricompresi nell’ambito della definizione della platea di cui alla lettera d) dell’articolo 1 (“Lavoratori inviati in missione presso aziende senza dipendenti”), e quindi beneficiari del trattamento di TIS in deroga, anche i lavoratori somministrati impiegati in aziende con dipendenti diretti ma per i quali il datore di lavoro (utilizzatore) non ha attivato ammortizzatori sociali in quanto operanti su mansioni e/o con modalità differenti dai lavoratori somministrati”*.