



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Legge 18 dicembre 2020 n. 176, in G.U. 24 dicembre 2020 n. 319 (S.O. n. 43). Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137

La Legge n. 176/2020 (c. d. **Ristori omnibus**), in vigore dal 25 dicembre 2020, accorpa al proprio interno i Decreti "Ristori bis", "Ristori ter" e "Ristori quater", disponendone, contestualmente, l'abrogazione. Nella scheda che segue si analizzano sinteticamente le disposizioni di maggior interesse in materia di sostegno al lavoro, evidenziando sia le novità introdotte in sede di conversione che alcune delle misure confermate, per un maggior dettaglio delle quali si rinvia alla [newsletter n. 18 del 4 novembre 2020](#).

Riferimento	Oggetto
CONFERMATO CON INTEGRAZIONI Articolo 1 Contributo a fondo perduto da destinare agli operatori IVA dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive	Riconosciuto un contributo a fondo perduto a beneficio degli operatori, con partita IVA attiva alla data del 25 ottobre 2020, dei settori oggetto delle misure restrittive disposte con il DPCM del 24 ottobre 2020. Agli indennizzi sono ammessi anche i soggetti con fatturato superiore ai 5 milioni di euro. Esclusi invece i soggetti che hanno attivato la partita IVA a partire dal 25 ottobre 2020. Per gli esercenti che operano nei settori alberghiero, delle gelaterie e pasticcerie (anche ambulanti) e dei bar ed esercizi senza cucina , con sede nelle aree del Paese caratterizzate da uno scenario di elevata o massima gravità e da un livello di rischio alto, il contributo una tantum è aumentato di un ulteriore 50 per cento . Il medesimo contributo viene riconosciuto nell'anno 2021 agli operatori con sede operativa nei centri commerciali e agli operatori delle produzioni industriali del comparto alimentare e delle bevande , interessati dalle nuove misure restrittive di cui al DPCM 3 novembre 2020, entro un limite di spesa di 280 milioni di euro.
NOVITA' Articoli 1-septies Imprese sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati	Il nuovo articolo 1-septies riscrive l'art. 14 del D.Lgs. n. 276/2003 in materia di cooperative sociali, imprese sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati. Rispetto alla previgente formulazione della norma viene specificato che le convenzioni quadro per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili e svantaggiati possono essere stipulate dai servizi competenti per il collocamento obbligatorio (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 68/1999) anche con le imprese sociali di cui al D.Lgs. n. 112/2017.
CONFERMATO Articolo 12, commi 1-8	Previste ulteriori sei settimane di cassa integrazione ordinaria, in deroga e di assegno ordinario legate all'emergenza COVID-19, da usufruire tra il 16

Riferimento	Oggetto
<p>Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga</p>	<p>novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. Le sei settimane di trattamenti sono riconosciute sia ai datori di lavoro ai quali sia stata già interamente autorizzata la seconda tranches di 9 settimane di cui all'art. 1, comma 2, del decreto Agosto (D.L. n. 104/2020), sia ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dalle chiusure e limitazioni disposte dal DPCM del 24 ottobre 2020.</p> <p>Il ricorso a queste ulteriori sei settimane di cassa integrazione sarà gratuito per i datori di lavoro che nel primo semestre 2020 abbiano subito una riduzione di fatturato pari o superiore al 20% rispetto a quello del corrispondente semestre del 2019, nonché per i datori che abbiano avviato l'attività dopo il 1° gennaio 2019 e per le imprese interessate dalle restrizioni imposte dal DPCM del 24 ottobre 2020.</p> <p>Negli altri casi è invece previsto il pagamento di un contributo addizionale pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che nel primo semestre 2020 hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20% rispetto a quello del corrispondente semestre del 2019; b) al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che nel primo semestre 2020 non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato rispetto a quello del corrispondente semestre del 2019.
<p>CONFERMATO CON INTEGRAZIONI Articolo 12, commi 14-16 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione</p>	<p>Confermata la possibilità di godere di un incentivo economico, sotto forma di esonero contributivo, in alternativa alla fruizione degli ammortizzatori sociali Covid-19 previsti dall'art. 12 comma 1 (ossia le ulteriori 6 settimane di Cigo-Cigd-Fis, successive alle 9+9 istituite dal Decreto Agosto).</p> <p>L'incentivo consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo di 4 settimane fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020 e con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail.</p> <p>L'intervento operato in sede di conversione in legge del Decreto Ristori riguarda la norma in base alla quale i datori di lavoro che hanno richiesto l'esonero contributivo possono rinunciarvi, limitatamente alla frazione di esonero richiesto e non goduto, e contestualmente presentare domanda per accedere al trattamento di integrazione salariale.</p> <p>La novità consiste nella precisazione che la facoltà sopra menzionata potrà essere esercitata anche solo per una parte dei lavoratori interessati dal beneficio. Pertanto, qualora l'azienda avesse necessità di richiedere gli interventi di integrazione salariale solamente per alcuni lavoratori, potrà rinunciare alla quota parte di esonero relativa alle ore di cassa integrazione effettuate dai medesimi lavoratori, non venendo meno la possibilità di godere dell'incentivo per la quota parte rimanente.</p>
<p>NOVITA' Articolo 12, commi 16-bis e 16-ter</p>	<p>L'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 220, della Legge n. 205/2017, a favore delle cooperative sociali che assumono donne vittime di violenze di genere – corrispondente ai complessivi contributi</p>

<i>Riferimento</i>	<i>Oggetto</i>
Proroga agevolazioni per l'assunzione di donne vittime di violenza di genere	previdenziale a loro carico, nel limite massimo di 350 euro mensili, per un periodo massimo di 36 mesi decorrenti dall'assunzione – viene esteso anche alle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 .
CONFERMATO Articolo 13 Sospensione dei versamenti dei contributi per i dipendenti delle aziende dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive	Per le aziende interessate dal DPCM del 24 ottobre 2020 è prevista la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per il mese di novembre 2020. Il pagamento di detti contributi potrà essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021, oppure mediante rateizzazione fino a un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, determinerà la decadenza dal beneficio della rateazione.
NOVITA' Articolo 13-bis Sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali per i datori di lavoro privati con sede operativa nei territori interessati dalle nuove misure restrittive	Prevista la sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali per la competenza del mese di novembre 2020 anche per le attività più colpite dalle recenti limitazioni e individuate dagli allegati 1 e 2 della Legge n. 176/2020. Il pagamento di tali contributi ad opera del datore di lavoro dovrà essere effettuato in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021. In alternativa, sarà possibile richiedere la rateizzazione del pagamento in 4 rate mensili, con la prima rata da pagare entro il 16 marzo 2021.
NOVITA' Articolo 13-terdecies Bonus baby-sitting	A partire dal 9 novembre 2020, limitatamente alle aree del territorio nazionale individuate con ordinanze del Ministro della salute adottate ai sensi dell'art. 3 del DPCM 3 novembre 2020, i genitori lavoratori di alunni delle scuole secondarie di primo grado nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, iscritti alla Gestione separata Inps e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie , hanno diritto a fruire di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1.000 euro . La fruizione è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile ed a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.
CONFERMATO Articolo 14 Nuove misure in materia di Reddito di emergenza	Concesse altre due mensilità del reddito di emergenza (REM) a favore dei nuclei familiari già beneficiari e a chi nel mese di settembre 2020 abbia avuto un valore del reddito familiare inferiore all'importo del beneficio.
CONFERMATO Articolo 15 Nuova indennità per i lavoratori stagionali del	Replicando le disposizioni di cui all'art. 9 del decreto Agosto, l'art. 15 del decreto "Ristori" ha previsto una nuova indennità, una tantum, dell'importo di 1000 euro. Beneficiari di questo bonus sono, a varie condizioni, :

Riferimento	Oggetto
turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo	<ul style="list-style-type: none"> a) i dipendenti stagionali del turismo e degli stabilimenti termali ed i lavoratori in somministrazione presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020 e che, nel medesimo periodo, abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate; b) i lavoratori titolari, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali; c) i lavoratori stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, a condizione che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020 e svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo; d) i lavoratori intermittenti (di cui agli artt. da 13 a 18 del D.Lgs. n. 81/2015) che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020; e) i lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020 sono stati titolari di contratti autonomi occasionali e che all'entrata in vigore del decreto non abbiano un contratto attivo; f) gli incaricati alle vendite a domicilio (art. 19 del D.Lgs n. 114/1998), a condizione che possano far valere un reddito annuo per l'anno 2019, derivante dalle medesime attività, superiore a 5.000 euro; g) i lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati allo stesso Fondo dal 1° gennaio 2019 al 29 ottobre 2020, dai quali deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione, ovvero con almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 29 ottobre 2020 e con un reddito non superiore ai 35.000 euro.
NOVITA' Articolo 15-bis Disposizioni per promuovere l'occupazione giovanile	<p>L'art. 15-bis stabilisce la proroga per il 2021 dell'agevolazione contributiva introdotta dalla Legge di Bilancio 2020 in materia di contratti di apprendistato di primo livello (v. newsletter n. 1 del 13 gennaio 2020).</p> <p>La nuova disposizione prevede pertanto che, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ed il diploma di istruzione secondaria superiore stipulati nel corso del 2021, sia riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiori a nove uno sgravio contributivo del 100%, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.</p> <p>Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto di apprendistato successivi al terzo.</p>
CONFERMATO Articolo 16	<p>Alle aziende appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, comprese le aziende produttrici di vino e birra, è</p>

<i>Riferimento</i>	<i>Oggetto</i>
Esonero contributivo a favore delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura	riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a novembre 2020.
NOVITA' Articolo 16-bis Ulteriore esonero contributivo a favore delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura	Agli stessi soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'art. 16, che svolgono le attività elencate nell' Allegato 3 della legge n. 176/2020, è riconosciuto il medesimo beneficio anche per il periodo retributivo del mese di dicembre 2020 .
Articolo 17 Disposizioni a favore dei lavoratori sportivi	Prevista l'erogazione per il mese di novembre 2020, da parte della società Sport e Salute S.p.A., di un'indennità pari a 800 euro, nel limite massimo di 124 milioni di euro per l'anno 2020, in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il CONI, il Comitato Italiano Paralimpico, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni e dal Cip, le società e associazioni sportive dilettantistiche.
CONFERMATO CON INTEGRAZIONI Articolo 22 Suole e misure per la famiglia	<p>Esteso lo smart working per i lavoratori con figli. In particolare, con una modifica all'articolo 21-bis del decreto Agosto (decreto-legge n. 104/2020, convertito dalla legge n. 126/2020), si prevede che un genitore lavoratore, dipendente di datori di lavoro pubblici e privati, avrà diritto di accedere al lavoro agile non solo se il figlio con meno di 16 anni (ante modifica il limite di età era di 14 anni) è stato posto in quarantena a seguito di un contagio da Covid-19 ma anche nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza.</p> <p>Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro, potrà astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio nonché nel caso di sospensione dell'attività didattica in presenza.</p> <p>In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle predette misure di astensione dal lavoro, o svolge l'attività in modalità agile, l'altro genitore non potrà chiedere di fruire delle medesime agevolazioni, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni sedici avuti da altri soggetti che non stiano beneficiando di una delle predette misure.</p>

[leggi il testo...](#)