



[Newsletter Wikilabour.it](#)

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Leggi di fine d'anno

Nell'ultimo scorcio del 2020 sono stati approvati i consueti atti legislativi di fine anno, ossia la Legge di Bilancio ed il decreto "Milleproroghe". Qui di seguito proponiamo, in due schede distinte, una sintetica ricognizione delle più rilevanti disposizioni che interessano la materia lavoristica e previdenziale.

Decreto-legge 31 dicembre 2020 n. 183, 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", in G.U. 31 dicembre 2020 n. 323

Il decreto cd. "Milleproroghe", in vigore dal 31 dicembre 2020, contiene alcuni provvedimenti che impattano sulle tutele garantite dall'ordinamento ai lavoratori, sia in ambito sanitario e della sicurezza sul lavoro che in quello previdenziale.

L'art. 11, comma 9, dispone la **sospensione fino al 30 giugno 2021 della prescrizione dei contributi previdenziali**, di norma quinquennale. I termini di prescrizione riprenderanno a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Nel decreto si precisa che qualora il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione (31 dicembre 2020 - 30 giugno 2021), l'inizio è differito al 1° luglio 2021.

Il "Milleproroghe" prevede inoltre, all'articolo 19, la **proroga** fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il **31 marzo 2021** dei termini previsti dalle disposizioni legislative indicate nell'allegato 1 del decreto-legge. Fra queste si evidenziano:

- a) l'articolo 16, commi 1 e 2, del DL n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 27/2020, ai sensi del quale le **mascherine chirurgiche** reperibili in commercio sono considerate **dispositivi di protezione individuale (DPI)** per tutti i lavoratori e i volontari, sanitari e non, nonché per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari che nello svolgimento dell'attività sono impossibilitati a mantenere la distanza di sicurezza di almeno un metro;

- b) l'articolo 83 del DL n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 77/2020, in materia di **sorveglianza sanitaria eccezionale**, il quale impone ai datori di lavoro (pubblici e privati) di garantire la sorveglianza sanitaria eccezionale dei cd. **lavoratori "fragili"**;
- c) l'articolo 90, commi 3 e 4, del DL n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 77/2020, che disciplinano, rispettivamente, la procedura semplificata per effettuare le comunicazioni di smart working nonché la possibilità per i datori di lavoro privati di applicare la modalità di **lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato** anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla Legge n. 81/2017.

[leggi il testo...](#)

Legge 30 dicembre 2020 n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023", pubblicato nel supplemento ordinario n. 46 della G.U. 30 dicembre 2020 n. 322.

Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2021 – così come le **modifiche apportate alla stessa dal decreto-legge 31 dicembre 2020 n. 182** in materia di ulteriore detrazione fiscale da lavoro dipendente – sono entrate in vigore dal 1° gennaio 2021, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

I commi indicati fanno tutti parte dell'unico articolo di cui la legge si compone.

<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
<p>Comma 8 (come modificato dal DL n. 182/2020) Stabilizzazione dell'ulteriore detrazione fiscale</p>	<p>Viene disposta la stabilizzazione dell'ulteriore detrazione, originariamente prevista per il solo secondo semestre 2020 dall'articolo 2 del decreto-legge n. 3/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 21/2020.</p> <p>Si tratta della detrazione fiscale che a metà del 2020 ha sostituito il cd. "bonus Renzi", che spetta (art. 1, comma 1° D.L. n. 3/2020) in misura pari a € 1.200 ai percettori di reddito da lavoro dipendente (e di alcune fattispecie di redditi assimilati) con reddito complessivo annuo inferiore a 28.000 euro annui. Per i redditi superiori e fino a 40.000 annui, in base a quanto previsto dalla Legge di Bilancio, la detrazione sarà applicabile in via stabile dal 1° gennaio 2021 in avanti e varrà il seguente ammontare annuo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) euro 960 + fino a 240 euro per le fasce di reddito comprese tra euro 28.000 ed euro 35.000; b) euro 960 per le fasce di reddito comprese tra euro 35.000 ed euro 40.000.

<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
<p>Commi 10-15 Assunzioni agevolate di under 36</p>	<p>Al fine di incentivare l'occupazione giovanile, per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine effettuate negli anni 2021 e 2022 è prevista l'estensione dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi 100 e ss., della legge n. 205/2017.</p> <p>L'esonero viene concesso per lavoratori che alla data di assunzione o stabilizzazione contrattuale non abbiano compiuto 36 anni, per un periodo massimo di 36 mesi nella misura del 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo di 6.000 euro annui.</p> <p>Il predetto periodo di decontribuzione è esteso a 48 mesi nel caso in cui le assunzioni vengano effettuate presso una sede o unità produttiva ubicate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p> <p>Condizione per beneficiarne è il non aver proceduto, nei sei mesi precedenti all'assunzione, ovvero non procedere nei nove mesi successivi, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.</p>
<p>Commi 16-19 Esonero contributivo per l'assunzione di donne</p>	<p>Per il biennio 2021-2022 per l'assunzione di donne lavoratrici l'esonero contributivo di cui all'art. 4, commi 9-11, della legge n. 92/2012 – fino ad ora previsto nella misura del 50% - viene esteso in via sperimentale nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, entro un limite massimo di 6.000 euro annui.</p> <p>La durata del beneficio sarà pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a 12 mesi massimi in caso di assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione; • a 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, o di trasformazione a tempo indeterminato dell'iniziale contratto a tempo determinato. <p>Per poter beneficiare dell'esonero, le assunzioni dovranno comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media degli occupati presso il medesimo datore di lavoro nei 12 mesi precedenti.</p>
<p>Commi 34-37 Agevolazioni per società sportive</p>	<p>Istituito presso il Ministero dell'Economia un apposito fondo, con dotazione di 50 mln di euro per l'anno 2021 e di ulteriori 50 per il 2022, per finanziare l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva,</p>

riferimento	oggetto
	<p>associazioni e società sportive dilettantistiche relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.</p> <p>Disposto inoltre per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020, la sospensione dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021 dei termini relativi ai versamenti di ritenute alla fonte, ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali, ai versamenti relativi all'imposta sul valore aggiunto e ai versamenti delle imposte sui redditi.</p> <p>I versamenti sospesi potranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di ventiquattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021.</p>
<p>Comma 50 Lavoratori impatriati</p>	<p>Nell'ambito della disciplina del c.d. rientro dei cervelli prevista dall'art. 5 del decreto-legge n. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita), come convertito dalla Legge n. 58/2019, che ha disposto modifiche ai regimi fiscali agevolati per i cd. "lavoratori impatriati" nonché per il rientro in Italia dei cd. "docenti e ricercatori residenti all'estero", che hanno trasferito la propria residenza in Italia impegnandosi a risiedervi per almeno 2 anni svolgendo un'attività lavorativa, la Legge di Bilancio dispone un ampliamento dei soggetti destinatari del prolungamento temporale degli incentivi.</p> <p>In particolare è consentita l'opzione per fruire, per ulteriori cinque periodi d'imposta dell'abbattimento della base imponibile ai fini fiscali del 50% ai soggetti iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) o che siano cittadini di Stati membri dell'UE, che hanno trasferito la propria residenza prima dell'anno 2020 e che alla data del 31 dicembre 2019 risultino beneficiari del regime di favore ordinario previsto per i cd. lavoratori impatriati.</p> <p>Tali nuove disposizioni agevolative non trovano applicazione per gli sportivi professionisti, i cui rapporti con le società sportive sono regolamentati dalla legge n. 91/1981.</p>
<p>Commi 161-168 Decontribuzione Sud</p>	<p>Esteso fino al 31 dicembre 2029 l'esonero contributivo di cui all'art. 27 del decreto-legge n. 104/2020, istituito a favore dei datori di lavoro enti pubblici economici, enti trasformati in società di capitali,</p>

riferimento	oggetto
	<p>società con capitale interamente pubblico etc. per i rapporti di lavoro dipendente instaurati nelle regioni Abruzzo, Molise, Puglia, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Sardegna (cd. Decontribuzione Sud).</p> <p>La riduzione dei contributi è pari al 30% fino al 2025, al 20% per gli anni 2026 e 2027 e al 10% per gli anni 2028 e 2029.</p>
<p>Comma 270 Trasferimenti aziende e salvaguardia dell'occupazione</p>	<p>Con una modifica all'art. 23 del decreto-legge n. 83/2012 vengono aggiunti tra le finalità del Fondo crescita sostenibile gli "interventi diretti a salvaguardare l'occupazione e a dare continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali".</p> <p>Ai sensi del nuovo comma 3-quater dell'articolo 23 per la suddetta finalità potranno essere concessi finanziamenti in favore di piccole imprese in forma di società cooperativa costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai lavoratori medesimi.</p>
<p>Comma 278 Proroga CIGS per imprese in crisi</p>	<p>Prorogato per il 2021 ed il 2022 l'accesso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) previsto dal cd. Decreto Genova (decreto-legge n. 109/2018, art. 44, come convertito dalla legge n. 130/2018) a favore delle imprese che cessano l'attività produttiva, nell'ipotesi in cui sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività e riassorbimento del personale dipendente.</p>
<p>Comma 279 Proroga o rinnovo acausale dei contratti a termine</p>	<p>Prorogate fino al 31 marzo 2021 le deroghe alla disciplina sui contratti a tempo determinato in materia di proroghe e rinnovi, introdotte dapprima con il decreto Rilancio e confermate dal successivo decreto Agosto in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p> <p>Viene estesa pertanto la possibilità per i datori di lavoro di prorogare o rinnovare i contratti a termine senza indicazione di una causale giustificativa, comunque per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, a condizione che l'accordo scritto con il dipendente venga formalizzato entro e non oltre il 31 marzo 2021.</p>
<p>Comma 280 Lavoratori dei call center</p>	<p>Confermata anche per l'anno 2021 la misura di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del settore call center, come già disposto dall'art. 44, comma 7, del D.Lgs. n. 148/2015. Il beneficio consiste in un'indennità a favore di aziende operanti nel settore dei call center in relazione ai propri dipendenti a tempo indeterminato, a condizione che:</p>

riferimento	oggetto
	<ul style="list-style-type: none"> • presentino un organico superiore alle 50 unità nei sei mesi precedenti; • abbiano unità produttive site in diverse regioni; • abbiano attuato, entro la scadenza prevista del 31 dicembre 2013, le misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto; • i lavoratori per i quali viene richiesto il beneficio non rientrino nell'ambito di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale.
<p>Comma 284 Sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese sequestrate o confiscate</p>	<p>Viene prorogato, per il triennio 2021-2023, il trattamento di sostegno al reddito, pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, previsto dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 72/2018, a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria. Il trattamento può essere concesso per un periodo massimo complessivo di dodici mesi nel triennio e nel limite di spesa di 1 milione di euro per ciascuno dei tre anni.</p>
<p>Comma 285 CIGS per imprese con rilevanza economica strategica</p>	<p>È prorogata, per gli anni 2021 e 2022, la possibilità, prevista dall'art. 22-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015, per le imprese con rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, che abbiano esaurito la disponibilità di utilizzo della CIGS prevista dalla normativa vigente, in presenza di complessità dei processi di riorganizzazione o di risanamento aziendale o anche di gestione degli esuberi occupazionali, di richiedere in deroga un ulteriore periodo di CIGS.</p> <p>La proroga può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà, oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale. Rimane invariata la disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso alla proroga del trattamento CIGS.</p>
<p>Commi 286-288 CIGD per crisi aziendali</p>	<p>Viene previsto che nell'anno 2021 le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano possano concedere, per dare attuazione a piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale relativi a crisi aziendali, ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale in deroga, nel limite massimo di 12 mesi anche non continuativi.</p> <p>La concessione della CIGD potrà avvenire soltanto previa verifica da parte dell'INPS della disponibilità finanziaria, nei limiti delle risorse già assegnate all'Ente territoriale ove non previamente utilizzate e,</p>

<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	comunque, nel rispetto della soglia di 10 milioni di euro per l'anno 2021.
Commi 289-290 Aree di crisi industriale complessa	Vengono stanziati ulteriori risorse, pari a 180 milioni di euro, volte al completamento dei piani di recupero occupazionale nelle aree di crisi industriale complessa, destinate ai trattamenti di CIGS.
Commi 299-305 e 312-314 Integrazione salariale COVID-19	<p>Con la Legge di Bilancio viene disposta la concessione di ulteriori 12 settimane di trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga, a favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p> <p>Le 12 settimane dovranno essere collocate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di CIGO; • tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario e di CIGD. <p>Espressamente previsto che i trattamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 siano 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 legge (1° gennaio 2021).</p> <p>I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020 (decreto Ristori, come convertito dalla legge n. 176/2020), pari al massimo a 6 settimane, collocati in periodi successivi al 1° gennaio 2021, verranno imputati alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio.</p> <p>Con riferimento ai trattamenti di CISOA (cassa integrazione per gli agricoltori) è prevista la relativa concessione, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della Legge n. 457/1972, per una durata massima pari a ulteriori 90 giornate da fruire nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati, collocati anche parzialmente in periodi successivi al 31 dicembre 2020, sono imputati ai 90 giorni stabiliti dalla Legge di Bilancio 2021.</p>
Commi 306-308 Esonero contributivo alternativo alla cassa integrazione COVID-19	Anche in relazione ai nuovi periodi di cassa integrazione COVID-19 previsti dalla Legge di Bilancio i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non faranno richiesta di accesso

riferimento	oggetto
	<p>al trattamento di integrazione salariale usufruiranno dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico.</p> <p>L'esonero potrà essere ottenuto per un periodo massimo di 8 settimane fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e di giugno 2020 e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.</p> <p>Analogamente a quanto disposto dalla recente legge di conversione dei decreti Ristori (vedi scheda pubblicata nella newsletter corrente), anche nel caso di questo ulteriore esonero contributivo viene espressamente previsto che i datori di lavoro richiedenti possano rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale concessi dalla Legge di Bilancio.</p>
<p>Commi 309-311 Divieto di licenziamento</p>	<p>Esteso fino al 31 marzo 2021 il divieto di licenziamento già in vigore, ininterrottamente, dal 17 marzo 2020.</p> <p>La portata del divieto, introdotto per fronteggiare le conseguenze economiche della pandemia da Covid-19, riproduce integralmente l'art. 12, comma 9, del decreto-legge n. 137/2020 (decreto Ristori, v. newsletter n. 18 del 4 novembre 2020). Si applica pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a tutte le procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, comprese quelle già avviate dopo il 23 febbraio 2020 e non ancora concluse; • alle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966, a prescindere dal numero dei lavoratori occupati; • alle procedure di esperimento del tentativo di conciliazione obbligatoria di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966. <p>Restano invariate le esclusioni dal divieto già introdotte dal decreto Agosto (decreto-legge n. 104/2020) e confermate dal decreto Ristori, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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'art. 2112 c.c.; • nelle ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di

<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • nei casi di fallimento del datore di lavoro, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. <p>Si ricorda che, in continuità con l'art. 12, comma 9, del decreto-legge n. 137/2020, anche l'efficacia del divieto di licenziamento prolungata fino al 31 marzo 2021 non è più subordinata all'integrale fruizione degli ammortizzatori sociali o dell'esonero contributivo.</p>
<p>Comma 324 Programma GOL</p>	<p>Viene istituito un programma denominato «Garanzia di occupabilità dei lavoratori» (GOL), quale programma nazionale finalizzato all'inserimento occupazionale, mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro, nell'ambito del patto di servizio di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 150/2015.</p> <p>Le misure di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro sono rideterminate nell'ambito del suddetto programma nazionale.</p> <p>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio, sono individuate le prestazioni connesse al programma nazionale GOL.</p>
<p>Commi 325-326 Assegno di ricollocazione</p>	<p>Nelle more dell'istituzione del programma nazionale GOL finalizzato all'inserimento occupazionale, per l'anno 2021 l'assegno di ricollocazione verrà riconosciuto dai Centri per l'impiego anche a coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori in cassa integrazione straordinaria che chiedono l'assegno a valle di un accordo di ricollocazione; • lavoratori in cassa integrazione straordinaria per crisi aziendale, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo o in alternativa siano esperibili specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione;

riferimento	oggetto
	<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori disoccupati che fruiscono dell'indennità di disoccupazione Naspi da oltre 4 mesi. <p>Restano esclusi dall'assegno di ricollocazione i soggetti che, beneficiando degli ammortizzatori sociali, sono in grado di raggiungere i requisiti necessari per la pensione al termine della fruizione dei medesimi.</p>
<p>Comma 336 Opzione donna</p>	<p>Viene prolungato il termine di scadenza per esercitare la cosiddetta "opzione donna".</p> <p>In considerazione di ciò, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna le lavoratrici devono aver maturato, entro il 31 dicembre 2020, un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (lavoratrici dipendenti) o 59 anni (lavoratrici autonome).</p> <p>Viene richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente, mentre non è richiesta la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratrice autonoma.</p> <p>Il personale del comparto scuola e AFAM, entro il 28 febbraio 2021, può presentare domanda di cessazione dal servizio con effetto dall'inizio, rispettivamente, dell'anno scolastico o dell'anno accademico.</p>
<p>Comma 339 APE Sociale</p>	<p>Prorogata fino al 31 dicembre 2021 la possibilità di usufruire del cosiddetto APE Sociale, introdotto con la legge n. 232/2016 e consistente in una indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di lavoratori fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata.</p> <p>Per accedere all'Ape sociale è necessario appartenere ad una delle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • disoccupati che hanno terminato di percepire, da almeno tre mesi, l'indennità di disoccupazione ottenuta a seguito di licenziamento (anche collettivo), dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale nell'ambito della procedura obbligatoria di conciliazione prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, scadenza di un contratto a termine; • <i>caregiver</i>, ovvero lavoratori che al momento della richiesta e da almeno sei mesi assistono i soggetti affetti da handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992; • invalidi civili, dipendenti o autonomi, con grado di invalidità pari o superiore al 74%;

riferimento	oggetto
	<ul style="list-style-type: none"> • lavoratori dipendenti addetti ai lavori gravosi per almeno 6 anni negli ultimi 7 o, alternativamente, per 7 anni negli ultimi 10. <p>Per accedere all'Ape sociale è necessario possedere almeno 63 anni di età anagrafica ed un minimo di 30 anni di contributi, che diventano 36 anni per i lavoratori impiegati nelle attività gravose. Le lavoratrici madri hanno uno sconto di un anno per ogni figlio entro un massimo di due.</p>
<p>Comma 350 Part time verticale ciclico e anzianità contributiva</p>	<p>Introdotta una modifica al calcolo dei requisiti di anzianità ai fini pensionistici nel part time verticale ciclico, in conseguenza della quale l'intera durata del contratto di lavoro a tempo parziale che preveda periodi non interamente lavorati, viene riconosciuta utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per il perfezionamento del diritto alla pensione, determinando il numero di settimane utili rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale previsto.</p> <p>I titolari di contratto di lavoro a tempo parziale scaduto prima dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio possono ottenere il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati presentando apposita istanza corredata da idonea documentazione.</p>
<p>Comma 362 Assegno di natalità</p>	<p>Esteso anche ai figli nati o adottati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 l'assegno previsto dall'art. 1, comma 125, della legge n. 190/2014.</p> <p>L'importo spettante sarà erogato direttamente dall'INPS in quote mensili, a decorrere dal mese di nascita o di adozione, previa domanda dell'interessato, non concorre alla formazione del reddito complessivo ed è corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.</p>
<p>Commi 363-364 Congedo di paternità obbligatorio</p>	<p>Prorogato anche per il 2021, in relazione ai figli nati o adottati dal 1° gennaio al 31 gennaio del medesimo anno, il congedo obbligatorio retribuito a favore del padre lavoratore dipendente.</p> <p>Il congedo, pari a 10 giorni, andrà fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio (oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale), anche in modo non continuativo, e spetterà anche in caso di morte perinatale.</p> <p>Anche per l'anno 2021 sarà facoltà del lavoratore padre fruire di un ulteriore giorno di congedo, previo accordo con la madre ed in</p>

<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
Commi 481-484 Lavoratori fragili	<p>La Legge di Bilancio proroga fino al 28 febbraio 2021 quanto previsto a tutela dei cd. lavoratori fragili dall'art. 26 del decreto legge n. 18/2020, commi 2 e 2-bis.</p> <p>Pertanto, anche nel periodo dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021, i lavoratori dipendenti in possesso di certificazione che attesti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ex art. 3, Legge n. 104/1992, avranno diritto ad assentarsi dal servizio e a vedersi riconosciuto tale periodo di assenza come ricovero ospedaliero, previa prescrizione delle competenti autorità sanitarie nonché dal medico curante.</p> <p>Nel medesimo periodo i lavoratori fragili di cui sopra hanno altresì diritto a svolgere la loro prestazione lavorativa in modalità agile, anche qualora questo comporti l'adibizione a diversa mansione, purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, ovvero allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.</p>

leggi il testo...