

Webinar

17 febbraio 2021

Dott. FRANCESCO NATALINI

Ammortizzatori sociali

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.

Proroga Ammortizzatori Covid ed esonero contributivo alternativo agli stessi

- Finanziamento cassa integrazione per il 2021
- Vedi slide successiva

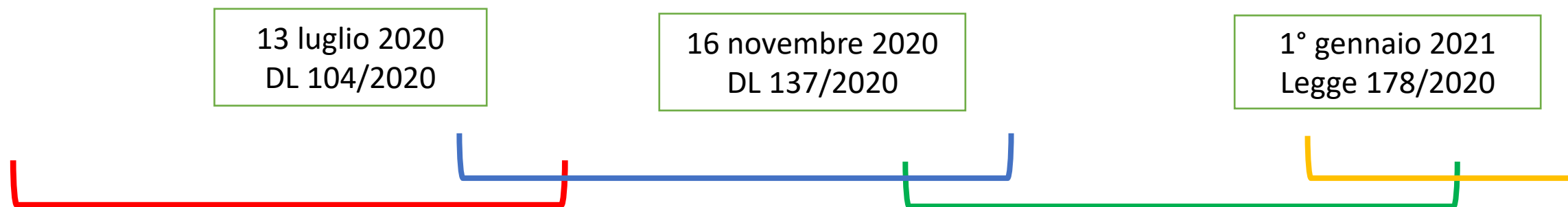
(Commi 299-308; 312-314)

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-19. 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.

Proroga Ammortizzatori Covid ed esonero contributivo alternativo agli stessi

- E' prevista la concessione di **altre 12 settimane** dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria e in deroga e di assegno ordinario previsti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che riguardino lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021.
- Tali 12 settimane, non soggetti al pagamento del contributo addizionale, devono essere collocate nel periodo ricompreso tra:
 - il **1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021** per i trattamenti di **cassa integrazione ordinaria**;
 - il **1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021** per i trattamenti di **assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga**.
- **I periodi di integrazione salariale** 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 aggiuntive previste.**

Sequenza delle sovrapposizioni



(Commi 299-308; 312-314)

301. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al comma 300 devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro **la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge.

Proroga Ammortizzatori Covid ed esonero contributivo alternativo agli stessi

- Domanda entro la fine del mese successivo



Proroga Ammortizzatori Covid ed esonero contributivo alternativo agli stessi (art. 1, commi 299-308; 312-314)

302. **In caso di pagamento diretto** delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale **entro la fine del mese successivo** a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

303. 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.

- Segue



Commi 299-308; 312-314)

304. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (**CISOA**), di cui all'articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, 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 8 agosto 1972, n. 457, per una durata massima di novanta giorni, nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021**. La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1, comma 8, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020 sono imputati ai novanta giorni stabiliti dal presente comma. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi del citato decreto-legge n. 104 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126 del 2020, e ai sensi dei commi da 299 a 314 del presente articolo sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

- Prorogata anche la CISOA-Covid che nel Decreto Ristori non era stata presa in considerazione.

- **Altri 90 gg.**

- Tali giornate, esenti dal pagamento del contributo addizionale, devono essere collocate nel periodo ricompreso tra:
 - il **1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021**
 - I **periodi di integrazione salariale** precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del **Decreto 104 collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, ai 90 gg.**



Commi 299-308; 312-314

306. 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 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.

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.

308. Il beneficio previsto dai commi 306 e 307 è 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.

La norma torna a riconoscere ai datori di lavoro che **non richiedano i suddetti interventi un esonero dal versamento dei contributi** previdenziali a loro carico, per un ulteriore periodo max di **8 settimane, fruibile entro il 31 marzo 2021**.

Tale esonero è sempre attribuito nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020 ed è, entro tale ambito, riparametrato ed applicato su scala mensile.

E' sottoposta ad autorizzazione UE



Msg Inps 406 del 29.01.2020

Causale: **CISOA L.178/20**

DL 104/2020 (art.3)

1. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale 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 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, **per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020**, nei limiti del **doppio delle ore** di integrazione salariale già fruiti nei predetti mesi di **maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

DL 137/2020 (art.13)

14. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 1, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei 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 quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021**, nei limiti delle **ore** di integrazione salariale già fruiti nel mese di **giugno 2020**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

LEGGE 178/2020 (comma 306)

306. 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 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 fruiti nei mesi di **maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

I tre esoneri

DL 104/2020 (art.3)	DL 137/2020 (art.13)	LEGGE 178/2020 (comma 306)
In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19	In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19	 <i>(Non è più «in via eccezionale»)</i>
per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020	per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021	per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021,
doppio delle ore di integrazione salariale	ore di integrazione salariale	ore di integrazione salariale
maggio e giugno 2020	giugno 2020	maggio e giugno 2020
riparametrato e applicato su base mensile.	riparametrato e applicato su base mensile.	riparametrato e applicato su base mensile.

w la coerenza

Circ. Inps n.105/2020

- Con riferimento, invece, ai nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1 del più volte citato decreto-legge n. 104 del 2020, si rammenta che per gli stessi è previsto un regime di alternatività rispetto all'esonero. Pertanto, il datore di lavoro che accede all'esonero in trattazione, per tutta la durata del periodo agevolato, non potrà avvalersi dei suddetti nuovi strumenti di integrazione salariale. Laddove la norma chiede al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale e laddove il datore di lavoro sia lo stesso, **la scelta** dovrà essere operata per **singola unità produttiva**.
- Conseguentemente, l'importo dell'esonero potrà essere fruito, **nei limiti della contribuzione** previdenziale dovuta, **per le medesime matricole** per le quali si è fruito dei trattamenti sopra richiamati.

Circ. Inps n.24/2021

- Resta in ogni caso fermo che, laddove la previsione normativa chieda al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale, la scelta dovrà essere operata **per singola unità produttiva**. Ciò comporta che, presso il medesimo datore di lavoro, si potrà fruire per alcune unità produttive dell'esonero e per altre unità produttive dei nuovi trattamenti di integrazione salariale.
- In tale ipotesi, l'esonero potrà essere fruito nei limiti della contribuzione dovuta con riferimento **alle unità produttive** non interessate dai nuovi trattamenti di integrazione salariale.

Proroga Ammortizzatori Covid ed
esonero contributivo alternativo
agli stessi (art. 1, commi 299-308;
312-314)

305. 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.

Il 25 marzo **2020** è la data di
assunzione del lavoratore per
godere dei benefici (non solo
della Cig-Covid, ma per
permettere all'azienda di godere
dell'esonero)

Circolare Inps n.84/2020

- ***1.8 Aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale"***
- Le aziende che hanno esaurito le 18 settimane di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale" possono eventualmente fare ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla normativa generale, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza. Riguardo all'integrazione salariale ordinaria, si ricorda che, ai fini della relativa richiesta, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa deve essere riconducibile ad una delle causali individuate dal decreto n. 95442/2016.
- A scopo meramente esemplificativo, si rammenta che è possibile accedere alle integrazioni salariali ordinarie per mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza epidemiologica.
- Si rammenta altresì che alle domande in questione si applicano i limiti di fruizione secondo le regole che disciplinano l'integrazione salariale ordinaria: 52 settimane nel biennio mobile ai sensi dell'articolo 12, commi 1 e 3, del D.lgs n. 148/2015; 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto; durata massima complessiva dei trattamenti di 24 mesi nel quinquennio mobile (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) prevista dall'articolo 4, commi 1 e 2, del D.lgs n. 148/2015.

Circolare Inps n.84/2020

- Inoltre, alle predette domande si applica il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 148/2015; l'obbligo di versamento della contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto (esclusi gli eventi oggettivamente non evitabili, c.d. "EONE"), nonché gli adempimenti relativi alla comunicazione sindacale previsti all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015.
- Tenuto conto del carattere eccezionale della situazione in atto, qualora l'azienda evidenzi il nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata, la valutazione istruttoria non deve contemplare la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro e ai lavoratori.
- Infine, risultano accoglibili le domande di integrazione salariale per le quali la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa avviene per effetto dell'ordine della autorità/ente pubblico, circostanza quest'ultima che costituisce apposita causale rientrante nel novero dei c.d. "EONE" (codice evento n. 8, cfr. il messaggio n. 1963/2017). Con riferimento all'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, si richiamano le disposizioni previste dai singoli Regolamenti; per quanto riguarda il FIS, resta salva la previsione di cui all'articolo 35 del medesimo decreto legislativo.

Licenziamenti e tempo determinato

Commi 309 - 311

309. 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.

310. 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.

311. 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 dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

- Proroga licenziamenti (per ora) al 31 marzo 2021
- Restano le deroghe già note

Comma 279

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».

- **Art. 93** *Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato* ⁽¹⁹⁸⁾
- 1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al **31 marzo 2021**, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. ⁽²⁰⁰⁾
- ~~[1 bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. ⁽¹⁹⁹⁾ ⁽²⁰¹⁾]~~

Commi 10-15

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 non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

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.

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, l'esonero contributivo di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né 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.

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.

14. Il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 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. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 10 a 13 del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

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.



- Sgravio under 35 (anzi: under **36**) elevato al 100%
- Per 36 mesi (48 mesi per il Sud)
- Con limite 6.000 euro
- Limiti generali art.31/150
- No licenziamenti gmo/coll. 6 mesi prima + 9 mesi dopo
- Non si applica alle prosecuzioni (resta il 50%)
- Si attende Autorizzazione UE

Legge 205/2017 - Commi da 100 a 108

100. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. (64)

(64) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160, e, successivamente, l' art. 1, commi da 10 a 14, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

101. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 103. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato. (65)

(65) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160, e, successivamente, l' art. 1, commi da 10 a 14, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

102. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101. (66) (67)

(66) Comma così modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020.

(67) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160, e, successivamente, l' art. 1, commi da 10 a 14, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

Legge 205/2017 - Commi da 100 a 108

103. Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni. (68)

(68) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160, e, successivamente, l' art. 1, commi da 10 a 14, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

104. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva. (69) (70)

(69) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160, e, successivamente, l' art. 1, commi da 10 a 14, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

(70) In deroga a quanto disposto dal presente comma vedi l' art. 1, comma 12, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

Legge 205/2017 - Commi da 100 a 108

105. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103. (71)

(71) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160, e, successivamente, l' art. 1, commi da 10 a 14, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105. (72)

(72) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160.

107. L'esonero di cui al comma 100 si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione. (73)

(73) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160, e, successivamente, l' art. 1, commi da 10 a 14, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

Legge 205/2017 - Commi da 100 a 108

108. L'esonero di cui al comma 100 è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, 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, ovvero 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. (74)

(74) Per l'elevazione della percentuale dell'esonero contributivo di cui al presente comma, vedi l' art. 1, comma 247, L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificato dall' art. 1, comma 10, L. 27 dicembre 2019, n. 160.

Incentivi occupazione giovanile. Cosa cambia ?

Nella tabella seguente sono confrontate le disposizioni contenute nell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), come modificata dall'articolo 1, co. 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 con decorrenza dal 1° gennaio 2020, con quelle che sono state recentissimamente introdotte dall'articolo 1, co. da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, ossia dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178.

	Legge 27 dicembre 2017, n. 205: dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020	Legge 30 dicembre 2020, n. 178: dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022
Assunzioni incentivate	A tempo indeterminato, con contratto a tutele crescenti di cui al D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (art. 1, co. 100, legge n. 205/2017; art. 1, co. 10, legge n. 178/2020)	
Datori beneficiari	Datori di lavoro privati (art. 1, co. 100, legge n. 205/2017; art. 1, co. 10, legge n. 178/2020)	
Durata esonero	36 mesi (co. 100)	36 mesi di regola (co. 10) 48 mesi se l'assunzione è per una sede o unità produttiva ubicata in: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (co. 11)
Percentuale di esonero	50% dei complessivi contributi previdenziali a carico datore (co. 100)	100% dei complessivi contributi previdenziali a carico datore (co. 10)
Importo massimo	3.000 euro su base annua, applicato su base mensile (co. 100)	6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (co. 10)
Premi Inail	Non esonerabili (art. 1, co. 100, legge n. 205/2017; art. 1, co. 10, legge n. 178/2020)	
Età lavoratore	35° anno non compiuto (co. 101-102)	36° anno non compiuto (co. 10)

Precedenti rapporti (in genere)	I nuovi assunti non devono mai essere stati occupati a tempo indeterminato con lo stesso o con un altro datore di lavoro (art. 1, co. 101, legge n. 205/2017; art. 1, co. 10, legge n. 178/2020)	
Precedenti rapporti (con questo esonero)	Se il lavoratore, per la cui assunzione a TI è stato fruito in parte l'esonero ex co. 100, è nuovamente assunto a TI da altri datori, il beneficio è loro riconosciuto per periodo residuo utile alla piena fruizione, a prescindere dall'età del lavoratore alla data di nuova assunzione (art. 1, co. 103, legge n. 205/2017; art. 1, co. 10, legge n. 178/2020)	
Precedente apprendistato	Non ostano all'esonero eventuali periodi di apprendistato presso altro datore e non proseguiti a TI (art. 1, co. 101, legge n. 205/2017; art. 1, co. 10, legge n. 178/2020)	
Principi ex art. 31 D.Lgs. n. 150/2015	Vanno rispettati sempre (co. 104)	Vanno rispettati sempre (co. 12)
Licenziamenti precedenti	Nei 6 mesi precedenti l'assunzione, no licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi ex legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (co. 104)	Nei 6 mesi precedenti l'assunzione, no licenziamenti individuali per GMO o collettivi, ex legge 23 luglio 1991, n. 223, di lavoratori con stessa qualifica nella stessa unità produttiva (co. 12).
Licenziamenti successivi	Divieto di licenziamento per GMO del lavoratore assunto con esonero o di lavoratore impiegato nella stessa UP e con stessa qualifica di lavoratore assunto con esonero nei 6 mesi dopo assunzione, pena revoca esonero e recupero beneficio fruito (co. 105). ⁽¹⁾	Divieto di licenziamento per GMO o collettivo ex legge 23 luglio 1991, n. 223 di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva, nei 9 mesi successivi, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (co. 12).

L'esonero si applica, per un periodo massimo di 12 mesi, fermo il limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, dopo il 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a TI a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione. (co. 106). ⁽²⁾

A tale riguardo, la legge 30 dicembre 2020, n. 178, non ha previsto nessuna novità: quindi, dal 1° gennaio 2021 si continua ad applicare la disciplina previgente, che è sintetizzata nella casella di fianco a sinistra (co. 13)

L'esonero ex co. 100 si applica, alle condizioni e con le modalità ex co. da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione di un CTD a TI, fermo il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione, ossia 35 anni non compiuti (co. 107).

Sì, se il lavoratore non ha ancora compiuto il 36° anno alla trasformazione. Il beneficio è pari al 100% dei contributi a carico datore per 36 mesi (48 mesi in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), nel limite di 6.000 euro annui (co. 10 e 11)

L'esonero è pari al 100% dei contributi a carico datore (no Inail), fermi limite massimo di 3.000 euro annui e requisito anagrafico, ai datori che assumono, con contratto a TI a tutele crescenti entro 6 mesi da acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto c/o stesso datore alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore: di alternanza ex art. 1, co. 33, legge 13 luglio 2015, n. 107; per le attività di alternanza nei percorsi ex capo III D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; per attività di alternanza nei percorsi ex capo II DPCM 25 gennaio 2008; per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, c/o stesso datore, periodi di apprendistato di I e III tipo (co. 108).

A tale riguardo, la legge 30 dicembre 2020, n. 178, non ha previsto nessuna novità: quindi, dal 1° gennaio 2021 si continua ad applicare la disciplina previgente, che è sintetizzata nella casella di fianco a sinistra (co. 13)

Lavoro domestico e apprendistato	L'esonero ex co. da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato (co. 114).	
Cumulabilità	L'esonero ex co. da 100 a 108 e da 113 a 115 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al loro periodo di applicazione (co. 114).	
Altre condizioni	Nessuna in particolare	Il beneficio dei co. 10-15 è concesso ex sez. 3.1 comunicazione Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del CO- VID-19», e nei limiti e condizioni di tale comunicazione. L'efficacia dei co. 10-13 è subordinata, ex art. 108, par. 3, Trattato su funzionamento UE, ad autorizzazione Commissione europea (co. 14) (Vedi slide successiva)

⁽¹⁾ Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, tale revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori privati che assumono il lavoratore ai sensi del co. 103 (co. 105).

⁽²⁾ In tal caso, l'esonero è applicato dal 1° mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo ex art. 47, co. 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano i co. 103, 104 e 105

Autorizzazione UE

Il richiamo esplicito alla comunicazione della Commissione europea è importante in quanto, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a ~~800.000~~ euro **1.800.000**;
- **siano concessi a imprese che non sono in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19 e concessi entro il 30 giugno 2021.**

E questo che vuol dire ?



Commi 16-19

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, è riconosciuto nella misura del **100 per cento** nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**.

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.

18. Il beneficio previsto dai commi da 16 a 19 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. L'efficacia delle disposizioni dei commi 16 e 17 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'**autorizzazione** della Commissione europea.

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.

- A dispetto dei proclami di qualche mese fa dove si annunciava uno sgravio per chi assume donne, in realtà si estende al 100% (per il 2021 e 2022) lo sgravio donne della Legge Fornero (prima al 50%) per 12 mesi se TD e 18 mesi se T.IND. o TD stabilizzato (12 + 6)
- Agevolazione poco utilizzata perché i requisiti sono abbastanza rigorosi (probabile flop anche per questa)
- Limite 6000 euro (in caso di retribuzioni elevate potrebbe convenire il vecchio sgravio)
- Richiesto incremento base occupazionale
- E' necessaria autorizzazione UE
- Si ritiene che, in difetto degli ultimi 2 requisiti, si possa comunque godere del 50%



Art.4 Legge 92/2012 (Legge Fornero)

- 8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.
- 9. *Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.* ⁽⁸⁷⁾
- 10. *Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.* ⁽⁸⁷⁾
- 11. *Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui **all'articolo 2, punto 18), lettera e)**, del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.*** ^{(87) (93)}

Lavoratori disoccupati o
privi di impiego
regolarmente retribuito
Legge 92/2012

Benefici per chi assume (a
determinate condizioni):

- **Lavoratori => 50 anni**
(uomini o donne)
- **Donne**

L'art. 4, commi 8 e 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma del mercato del lavoro – Legge “Fornero”) prevede un incentivo volto a favorire l'assunzione di:

- soggetti di età **non inferiore a 50 anni** disoccupati da oltre 12 mesi (norma connessa con l'abrogazione delle norme sul contratto di inserimento);

- donne di **qualsiasi età**, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e) del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione (**ossia i 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**), annualmente individuate con decreto ministeriale (per l'anno 2021, v. il **D.I. 234/2020, vedi slide successiva**)

- donne di **qualsiasi età** prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

DI 234 del 16.10.2020

SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
Agricoltura						
Agricoltura	360	123	483	74,6	25,4	49,2
Industria						
Costruzioni	761	68	830	91,8	8,2	83,6
Ind. estrattiva	21	2	23	89,3	10,7	78,7
Acqua e gestione rifiuti	197	37	234	84,1	15,9	68,2
Ind. energetica	79	27	107	74,3	25,7	48,5
Ind. manifatturiera	2.838	1.025	3.864	73,5	26,5	46,9
Servizi						
Trasporto e magazzinaggio	795	222	1.017	78,2	21,8	56,4
Informazione e comunicazione	340	153	494	68,9	31,1	37,9
Servizi generali della PA	805	431	1.237	65,1	34,9	30,2

Allegato A

Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna. Anno 2019*

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

*Il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2019 in misura pari al 9,3%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari all' **11,6%**. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	85	2	87	98,1	1,9	96,2
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	634	14	647	97,9	2,1	95,7
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	863	22	884	97,5	2,5	95,1
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	574	15	589	97,5	2,5	95,1
93 - Truppa delle forze armate	109	5	114	95,5	4,5	91,1
91 - Ufficiali delle forze armate	32	2	34	95,0	5,0	90,0
71 - Conduttori di impianti industriali	281	47	328	85,8	14,2	71,6
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	847	142	989	85,7	14,3	71,4
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	124	23	147	84,5	15,5	68,9
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	87	18	105	82,8	17,2	65,7

Ilegato B

Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna. Anno 2019*

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

*Il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2019 in misura pari al 9,3%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari all' 11,6%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	142	33	175	81,1	18,9	62,2
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	130	35	165	79,0	21,0	58,0
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	16	5	21	77,9	22,1	55,7
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	268	78	346	77,4	22,6	54,9
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	163	50	213	76,7	23,3	53,4
72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	496	201	697	71,1	28,9	42,2
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	74	30	104	71,0	29,0	42,0
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	49	26	76	65,2	34,8	30,4
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	273	161	435	62,9	37,1	25,8
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	803	585	1.388	57,8	42,2	15,7
11 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	40	32	72	55,9	44,1	11,8

Ilegato B

Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna. Anno 2019*

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

*Il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2019 in misura pari al 9,3%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari all' 11,6%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

Lavoratori disoccupati o privi di impiego regolarmente retribuito

Legge 92/2012

Sgravio contributi 50 % (esteso anche ai premi Inail)

Spetta per:

- 12 mesi, per assunzione a T.D.
- 18 mesi, per assunzione a tempo indeterminato.
- $12 + 6 = 18$ mesi se si trasforma il rapporto da T.D. a T.Ind.

- Spetta anche alle imprese di somministrazione (circ. INPS n. 111/2013).
- Non rientra, invece, nell'incentivo la stipula di contratti di lavoro domestico,, accessorio.
- Negato per lavoro intermittente.
- L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (in quest'ultimo caso la trasformazione deve avvenire entro la scadenza del beneficio) e riguarda sia i rapporti full-time che part- time.
- L'agevolazione, consistente nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, ha durata di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e di massimo 12 mesi per quelle a termine.
- Se il rapporto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione spetta per complessivi 18 mesi. L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto fino al limite complessivo di 12 mesi.
- In applicazione del principio del cumulo di cui all'art. 4, comma 13, L. n. 92/2012, l'incentivo spetta anche nel caso in cui, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato, venga effettuata - con soluzione di continuità - una nuova assunzione (a tempo determinato o indeterminato) dell'ex dipendente: per il riconoscimento dell'incentivo è necessario che il lavoratore abbia mantenuto - secondo la disciplina dello stato di disoccupazione contenuta nel D.Lgs. n. 181/2000 - l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi. In tali ipotesi l'incentivo spetta, se sussistono le altre condizioni di legge, per la durata residua rispetto a quanto già goduto in precedenza.
- Il beneficio in questione è riferibile non solo ai contributi sociali dovuti all'INPS, ma anche ai premi assicurativi dovuti all'INAIL (circ. ML n. 34/2013; nota INAIL n. 1147/2014).

Lavoratori disoccupati o privi
di impiego regolarmente
retribuito
Legge 92/2012

Si richiede lo “**Stato di
disoccupazione**” per
almeno 12 mesi.

Requisiti soggettivi dei lavoratori

L'art. 4, comma 8 della legge n. 92/2012 si riferisce ai lavoratori di età non inferiore a 50 anni, **disoccupati** da > 12 mesi.

La norma richiama la categoria di lavoratori svantaggiati di cui all'art. 2, n. 18, lett. c), del regolamento (CE) n. 800/2008, aggiungendo tuttavia il requisito della durata non inferiore a 12 mesi della disoccupazione.

Lavoratori disoccupati o privi
di impiego regolarmente
retribuito
Legge 92/2012

Donne

Spettano sgravi se:

Prive di impiego regolarmente
retribuito da almeno:

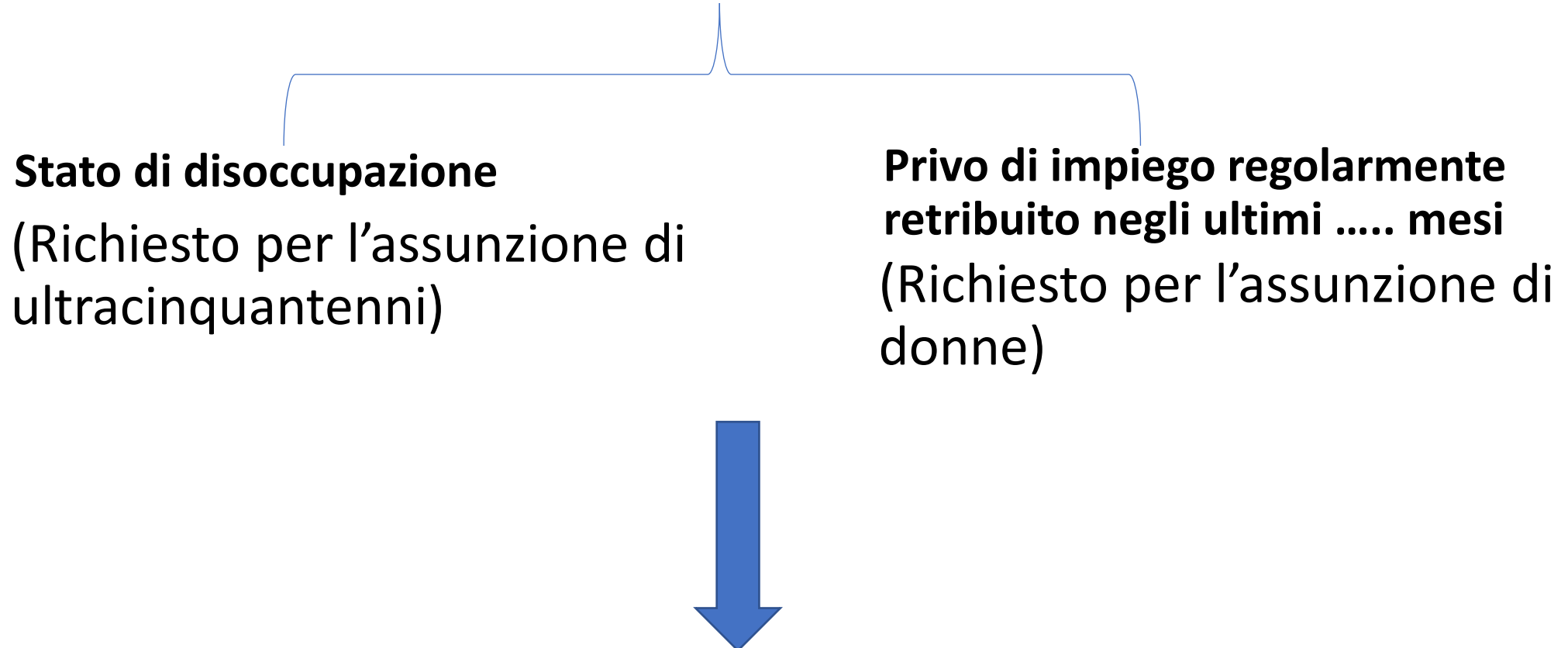
- 6 mesi e residenti in determinate
regioni / aree o settori ex Reg. CE
800/2008

- 24 mesi (in questo caso ovunque
residenti)

L'art. 4, comma 11, legge n. 92/2012 prevede che le agevolazioni si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione (*), anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea e nelle aree di cui all'art. 2, n. 18), lett. e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto interministeriale, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

(*) La norma richiama la categoria di lavoratori svantaggiati di cui all'art. 2, n. 18, lett. c), del regolamento (CE) n. 800/2008.

Differenze



Stato di disoccupazione
(Richiesto per l'assunzione di
ultracinquantenni)

**Privo di impiego regolarmente
retribuito negli ultimi mesi**
(Richiesto per l'assunzione di
donne)



Stato di disoccupazione

Sono considerati disoccupati i soggetti che dichiarano in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
- sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986 (art. 19, D.Lgs. n. 150/2015; art. 4, comma 15-quater, D.L. n. 4/2019).

c.d. redditi
“sottosoglia”
vedi slide successiva

Reddito «sottosoglia»

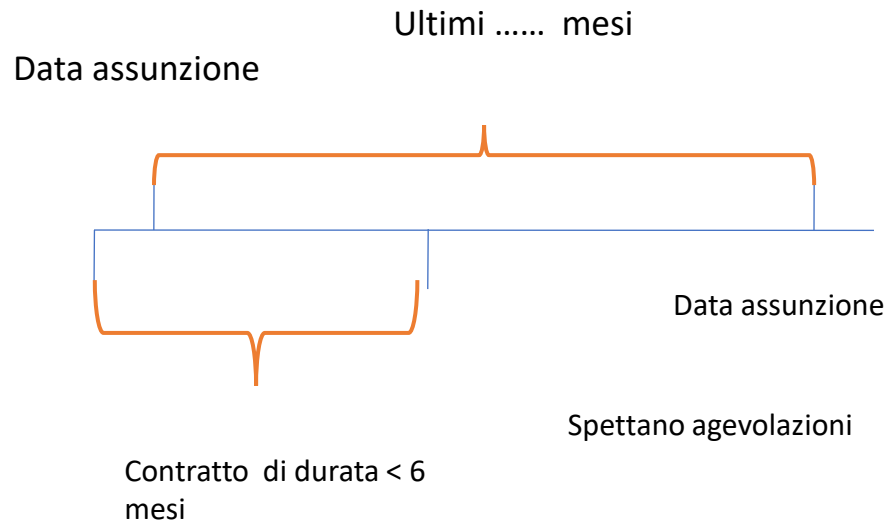
Limiti



Lavoro dipendente e assimilati
• 8.145 euro annui

Lavoro Autonomo
• 4.800 euro annui

Lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito



Lavoratore
subordinato

a) **“non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno mesi”** ovvero coloro che negli ultimi mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'*articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*;

La condizione di "priva di impiego regolarmente retribuito" **non** richiede la previa registrazione della donna presso il Centro per l'impiego.

Il Decreto ministeriale del 17 ottobre 2017 **abroga e sostituisce il precedente decreto** del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013.

Lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito Legge 92/2012

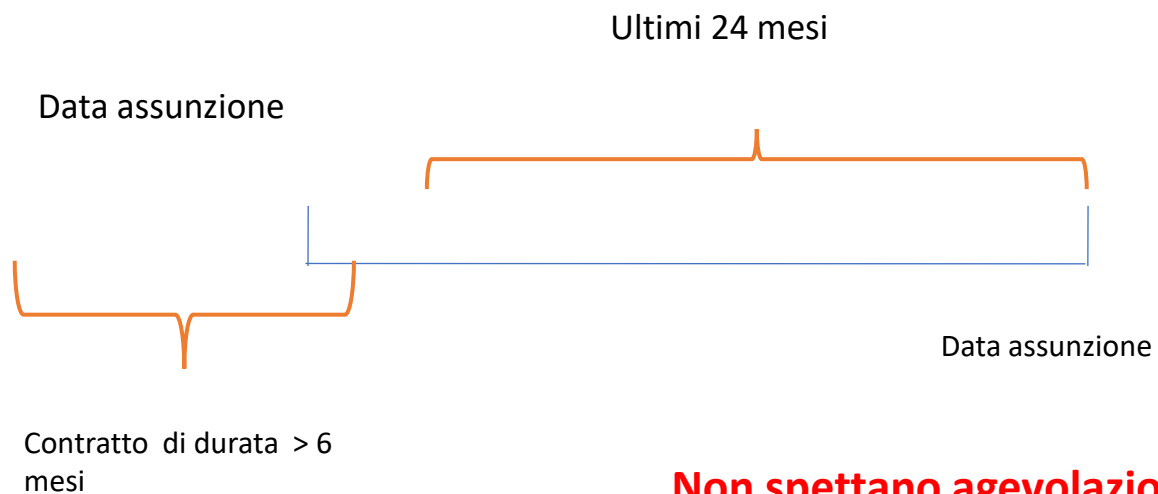


Vedi slide successiva

Per la categoria di "*donne di qualsiasi età **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti***" occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero una attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), TUIR) la cui remunerazione annua sia > 8.145 euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo > 4.800 euro; anche in questo caso si prescinde dalla registrazione presso il Centro per l'impiego.

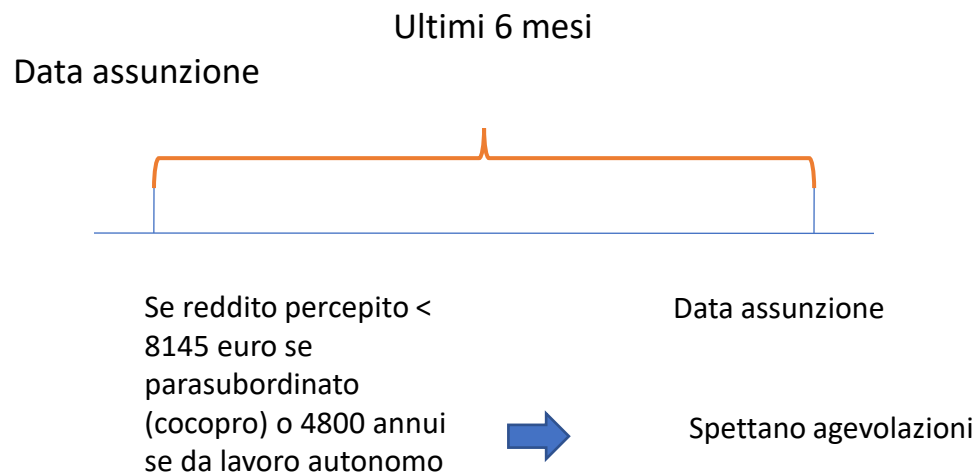
Lavoratori privi di impiego
regolarmente retribuito
Legge 92/2012

*"donne di qualsiasi età prive di un impiego
regolarmente retribuito da almeno 24 mesi,
ovunque residenti"*



Non spettano agevolazioni !!

Lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito



Lavoratore non
subordinato

Analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (4.800 euro, in caso di lavoro autonomo e 8.145 euro, per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del D.P.R. n. 917/1986) (ML circ. n. 34/2013). L'accertamento del requisito prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione.

Incentivi all'occupazione

Omissis.....

12. Incentivo assunzioni donne e over 50 L'articolo 4, commi da 8 a 11 della legge numero 92 del 2012 riconosce un incentivo per le assunzioni di soggetti di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre dodici mesi. Per tali assunzioni è riconosciuta la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di dodici mesi (diciotto se la suddetta assunzione è a tempo indeterminato o se vi è una trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato). Il suddetto incentivo è riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni svantaggiate, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

La legge di bilancio 2021 (articolo 1, comma 16, L. 178/2020) ha esteso il suddetto sgravio, per il biennio 2021-2022, alle assunzioni di tutte le lavoratrici donne, **senza necessità che si trovino nelle predette condizioni.**



Commi 161 - 169

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:

- a) in misura pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- b) in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- c) in misura pari al 10 per cento dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

162. L'agevolazione di cui al comma 161 **non si applica**:

- a) agli enti pubblici economici;
- b) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- c) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- 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;
- 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;
- f) ai consorzi di bonifica;
- g) ai consorzi industriali;
- h) agli enti morali;
- i) agli enti ecclesiastici.

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.

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 ».

165. Dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 l'agevolazione di cui al comma 161 è 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.

Decontribuzione Sud

E' previsto un esonero contributivo per il periodo **2021-2029** in favore dei datori di lavoro del settore privato che operano nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, pari:

- al **30%** dei contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- al **20%** dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- al **10%** dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Per il periodo **1° gennaio 2021-30 giugno 2021**, la misura è concessa in conformità al Quadro temporaneo per le misure di **aiuto di Stato** a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19, mentre per il periodo successivo (**1° luglio 2021-31 dicembre 2029**) è subordinata all'autorizzazione della **Commissione europea**.

Cumulabile con altre agevolazioni ???

- (circ. Inps n.122/2020)

Commi 161 - 169

166. Ai fini degli adempimenti relativi al Registro nazionale degli aiuti di Stato, 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.

167. Gli oneri derivanti dall'agevolazione di cui al comma 161 sono valutati in 4.836,5 milioni di euro per l'anno 2021, in 5.633,1 milioni di euro per l'anno 2022, in 5.719,8 milioni di euro per l'anno 2023, in 5.805,5 milioni di euro per l'anno 2024, in 5.892,6 milioni di euro per l'anno 2025, in 4.239,2 milioni di euro per l'anno 2026, in 4.047,1 milioni di euro per l'anno 2027, in 2.313,3 milioni di euro per l'anno 2028, in 2.084,8 milioni di euro per l'anno 2029 e in 267,2 milioni di euro per l'anno 2030. Agli oneri derivanti dall'agevolazione di cui al comma 161, per 1.491,6 milioni di euro per l'anno 2021 e per 2.508,4 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede con le risorse del Fondo previsto dai commi da 1037 a 1050.

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, è abrogato.

169. Il Fondo per lo sviluppo e la coesione, periodo di programmazione 2021-2027, è ridotto di 3.500 milioni di euro per l'anno 2023.

Decontribuzione Sud (art. 1, commi 161-169)

Segue



Commi 29 - 32

29. Per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire ai lavoratori assicurati a fini previdenziali presso l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» (INPGI) piena ed effettiva parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori dipendenti, le disposizioni legislative statali recanti incentivi alla salvaguardia o all'incremento dell'occupazione riconosciuti in favore dei datori di lavoro per la generalità dei settori economici sotto forma di sgravi o esoneri contributivi si applicano, salvo diversa previsione di legge, ai dipendenti iscritti alla gestione sostitutiva dell'INPGI con riferimento alla contribuzione per essi dovuta. **Il relativo onere è posto a carico del bilancio dello Stato, a titolo di fiscalizzazione.** L'INPGI invia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a cadenza semestrale, un apposito rendiconto ai fini del rimborso dei relativi oneri. Ai fini degli adempimenti previsti dal Registro nazionale degli aiuti di Stato, l'INPGI assume la funzione di amministrazione concedente e come tale provvede al monitoraggio, per quanto di competenza, in coerenza con quanto previsto dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final « Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 », pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea C 091I del 20 marzo 2020.

30. Al fine di fronteggiare i maggiori oneri di assistenza derivanti dalla crisi economica e occupazionale conseguente alla diffusione dell'epidemia di COVID-19 e di favorire il riequilibrio della gestione previdenziale sostitutiva dell'INPGI, **fino al 31 dicembre 2021 è posto a carico del bilancio dello Stato**, a titolo di fiscalizzazione, l'onere, comprensivo delle quote di contribuzione figurativa accreditate, sostenuto dall'INPGI per i trattamenti di **cassa integrazione, solidarietà e disoccupazione erogati in favore degli iscritti** nei limiti e con le modalità previsti dalla legge ovvero dai regolamenti dell'Istituto vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge. L'INPGI invia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con cadenza semestrale, un rendiconto sulla base del quale è disposto il rimborso dei relativi oneri, al netto del gettito contributivo derivante dalle corrispondenti aliquote contributive versato all'INPGI dai soggetti obbligati, che resta acquisito dal predetto Istituto a titolo di compensazione. Qualora l'ammontare del predetto gettito risulti superiore all'onere sostenuto dall'INPGI, la differenza resta acquisita presso il medesimo Istituto a titolo di acconto in compensazione a valere sul semestre successivo, fermo restando l'obbligo di congruaggio a saldo finale, a credito o a debito, alla data del 31 dicembre 2021.

31. Al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione delle misure di riforma volte al riequilibrio della gestione previdenziale sostitutiva dell'INPGI, il termine di cui all'articolo 16-quinquies, comma 2, secondo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, è prorogato al 30 giugno 2021. Fino alla stessa data è sospesa, con riferimento alla sola gestione sostitutiva dell'INPGI, l'efficacia delle disposizioni del comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509.

32. L'INPGI, a sostegno dell'efficacia degli interventi di cui al comma 29, nell'ambito dell'autonomia organizzativa, gestionale e contabile prevista dal decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, adotta le ulteriori misure necessarie per il riequilibrio della gestione sostitutiva dell'assicurazione generale obbligatoria da sottoporre alla vigilanza statale ai sensi del medesimo decreto legislativo.



- Le agevolazioni contributive previste sono estese anche ai soggetti assicurati Inpgi
- Parità di trattamento
- Paga lo Stato
- Anche la cassa integrazione, solidarietà, disoccupazione Inpgi è pagata dallo Stato