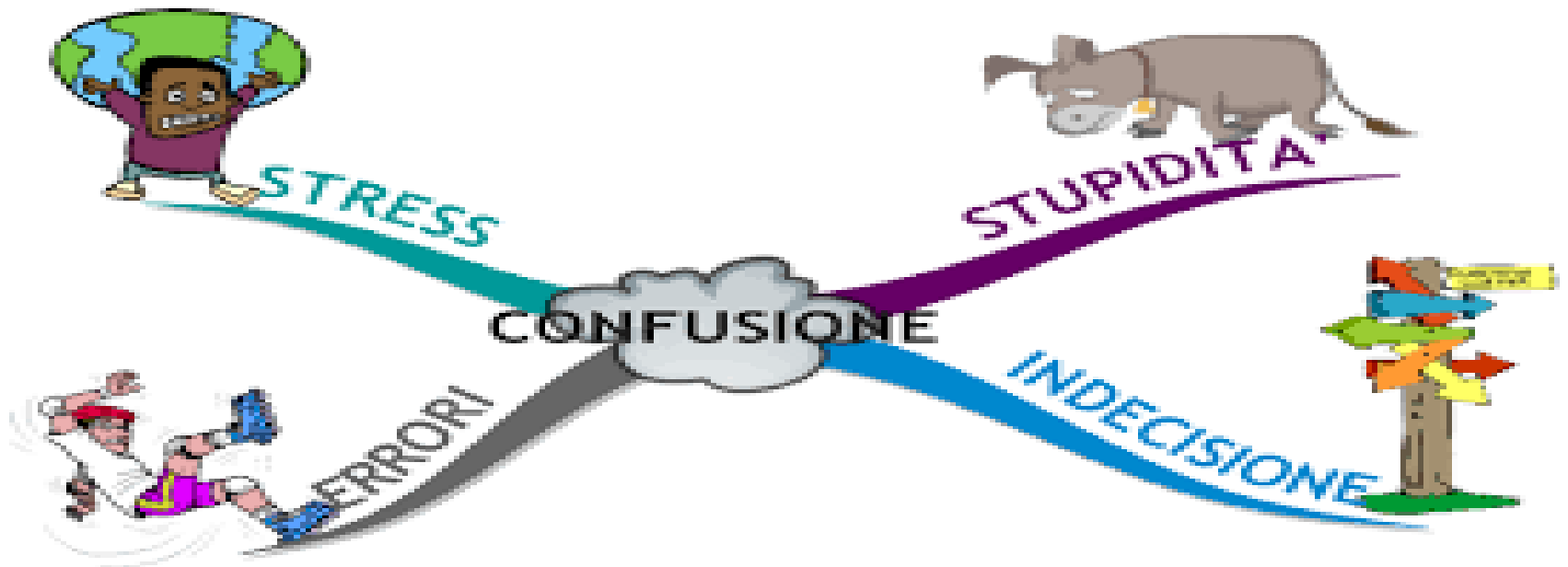




***Il ruolo del
Consulente del
Lavoro nella
“pandemia”
legislativa nell’era
del Covid.***

*Lo stato dell’arte tra norme
confuse e contraddittorie,
circolari che non escono e
poteri ispettivi sempre più
penetranti*

Torino, 21.11.2020



Frase celebri

L'incompetenza e l'incoscienza
di chi comanda portano alla
disperazione chi deve
eseguire.

Alexandre Cuissardes

Prefazione

Il protagonista che ci accompagnerà per tutto l'intervento:



Il dubbio

Art. 1. Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga

9 + 9

Però i periodi che si collocano dopo il 12.07.2020 “erodono” la dotazione delle (nuove) prime 9 settimane

**Vedasi nuova
dotazione del D.L.
Ristoro !**

1. I datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione 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](#) e successive modificazioni, per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane secondo le modalità previste al comma 2. Le complessive diciotto settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. Con riferimento a tale periodo, le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto [decreto-legge n. 18 del 2020](#), collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane di cui al presente comma. ⁽⁴⁾

Segue: art. 1

Le successive 9 settimane si possono chiedere se sono state “autorizzate” le prime 9 (e decorso il relativo periodo) e non anche “fruite”.

Se non si fruiscono le settimane richieste ed autorizzate si perdono.

Vedasi anche circ. Inps n.115/2020

Le ulteriori 9 settimane non è detto che siano “gratis” (si fa per dire) con riferimento all’esonero dal ctr add. («COVID 19 con fatturato»)

Ma se devo pagare il 18% a titolo di ctr addizionale non mi conviene chiedere un A.S. no Covid ?



2. Le ulteriori nove settimane di trattamenti, di cui al comma 1, sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, decorso il periodo autorizzato. I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativi alle ulteriori nove settimane di cui al comma 1 versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari: ⁽⁵⁾

a) al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;

b) al 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

3. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

4. Ai fini dell'accesso alle ulteriori nove settimane di cui al comma 2, il datore di lavoro deve presentare all'INPS domanda di concessione nella quale autocertifica, ai sensi di quanto previsto dall'[articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445](#), la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui al comma 3. L'INPS autorizza i trattamenti di cui al presente articolo e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18 per cento di cui al comma 2, lettera b). Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l'INPS e l'Agenzia delle entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

Segue: art. 1

Trattasi di una dotazione nuova che non è collegata con le dotazioni precedenti, per cui spetta anche a chi non avesse mai usufruito di AA.SS.

Spetterebbe (così dicono l'Inps e il Ministero) solo ai lavoratori in forza al 13.07.2020). E dove sta scritto ?



5. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo 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 del presente decreto.

6. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo 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 spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

7. 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 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito nel limite massimo di 1.600 milioni di euro per l'anno 2020; 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. ⁽⁴⁾

Segue: art. 1

50 giornate

di CISOA-Covid

+/- lo stesso criterio
delle 9 + 9

«Ulteriori», rispetto alle
precedenti 90 gg?

Si, dice la circolare Inps
n.115/2020

8. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), ai sensi dell'[articolo 19, comma 3-bis, del predetto decreto-legge n. 18 del 2020](#), 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 cinquanta giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020. 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 del predetto [decreto-legge n. 18 del 2020](#), collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati ai cinquanta 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 del presente decreto. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi dell'[articolo 19, comma 3-bis, del predetto decreto-legge n. 18 del 2020](#), e ai sensi 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](#). ⁽⁴⁾

Segue: art. 1

9. I termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 2020. ⁽³⁾

10. I termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre 2020. ⁽³⁾

Oggi 31 ottobre !

Art.3

D.L. 125/2020

(conferma Circ. Inps 115)

Segue: art. 1

11. I trattamenti di cui ai commi 1, 2 e 8 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 8.220,3 milioni di euro, ripartito in 5.174 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario di cui ai commi 1 e 2, in 2.889,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui ai commi 1 e 2 e in 156,7 milioni di euro per i trattamenti di cui al comma 8. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

12. Fermo restando quanto previsto dall'*articolo 265, comma 9, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 17 luglio 2020, n. 77*, in relazione alle risorse di cui agli *articoli da 68 a 71 del predetto decreto-legge n. 34 del 2020*, a valere sulle medesime risorse possono essere riconosciuti i periodi corrispondenti alle prime nove settimane di cui al comma 1 del presente articolo.

13. All'onere derivante dal presente articolo pari a 7.804,2 milioni di euro per l'anno 2020 e a 2.016,1 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di saldo netto da finanziare e a 4.789,3 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.224,6 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di indebitamento netto e fabbisogno delle amministrazioni pubbliche si provvede quanto a 223,1 milioni di euro per l'anno 2020 e a 74,4 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dal comma 2 del presente articolo e per la restante quota ai sensi dell'articolo 114.

**Art. 2. Disposizioni in materia di
accesso alla cassa integrazione
dei lavoratori dipendenti iscritti
al Fondo Pensione Sportivi
Professionisti**

1. All'*articolo 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 24 aprile 2020, n. 27*, dopo il comma 1 è inserito il seguente:
«1-bis. I lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti che, nella stagione sportiva 2019-2020, hanno percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro possono accedere al trattamento di integrazione salariale di cui al comma 1, limitatamente ad un periodo massimo complessivo di nove settimane. Le domande di cassa integrazione in deroga, di cui al presente comma, dovranno essere presentate dai datori di lavoro all'INPS, secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto. Sono considerate valide le domande già presentate alle regioni o province autonome di Trento e Bolzano, che provvederanno ad autorizzarle nei limiti delle risorse loro assegnate. Per ogni singola associazione sportiva non potranno essere autorizzate più di nove settimane complessive; esclusivamente per le associazioni aventi sede nelle regioni di cui al comma 8 quater, le regioni potranno autorizzare periodi fino a tredici settimane, nei limiti delle risorse ivi previste. La retribuzione contrattuale utile per l'accesso alla misura viene dichiarata dal datore di lavoro. Le federazioni sportive e l'INPS, attraverso la stipula di apposite convenzioni, possono scambiarsi i dati, per i rispettivi fini istituzionali, riguardo all'individuazione della retribuzione annua di 50.000 euro ed ai periodi ed importi di CIG in deroga, di cui al presente comma. Al riconoscimento dei benefici di cui al presente comma si provvede, relativamente al riconoscimento delle nove settimane di competenza INPS, nel limite massimo di spesa di 21,1 milioni di euro per l'anno 2020.».

2. All'*articolo 98 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34* convertito, con modificazioni, dalla *legge 17 luglio 2020, n. 77*, il comma 7 è abrogato.

Art. 3. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

L'alternativa, secondo circ. Inps n.105 e msg n.4254, vale a livello di Unità produttiva (sul cui concetto vedi anche circ. 9/2017)

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 fruito 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.

2. Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano i divieti di cui all'articolo 14 del presente decreto.

3. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dell'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1. ⁽⁸⁾

Vedasi nuova
dotazione del D.L.
Ristoro !



Segue: art. 3

Cumulabile

Serve

autorizzazione CE

(approvato con decisione
n.7926 del 10.11.2020)

4. L'esonero di cui al presente articolo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

5. Il beneficio previsto al presente articolo 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 ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'*articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea*, all'autorizzazione della Commissione europea.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 363 milioni di euro per l'anno 2020 e in 121,1 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede ai sensi dell'articolo 114.

**Art. 5. Disposizioni in
materia di proroga di NASPI e
DIS-COLL**

1. Le prestazioni previste dagli *articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22*, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi a decorrere dal giorno di scadenza, alle medesime condizioni di cui all'*articolo 92 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 17 luglio 2020, n. 77*. La suddetta proroga è estesa anche ai soggetti beneficiari delle medesime prestazioni di cui al citato *articolo 92 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34*. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

2. All'onere derivante dal comma 1 valutato in 1.318,5 milioni di euro per l'anno 2020 si provvede ai sensi dell'articolo 114.

Art. 6. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

Trattasi di sgravio per chi assume:

- 1) Lavoratori a tempo indeterminato (anche part-time)
- 2) Trasforma T.D. in T.IND.

**Il tutto deve avvenire entro il
31.12.2020 !**

Esonero «totale»

Per 6 mesi (regole simili all'esonero Jobs Act)

Non spetta se assunto dalla medesima impresa nei 6 mesi precedenti.



Non soggetto ad autorizzazione CE

1. Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto, ai sensi del comma 4 e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **l'esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di **sei mesi** decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. [\(9\)](#)

2. Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

3. L'esonero di cui al comma 1 è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Segue: art. 6

4. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 3 è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

5. Alle minori entrate derivanti dai commi da 1 a 4, pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020, a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021 e a 165,0 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede quanto a 145,4 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dai medesimi commi da 1 a 3 e quanto a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020, 879,3 milioni di euro per l'anno 2021 e a 165,0 milioni di euro per l'anno 2023 ai sensi dell'articolo 114.

Art. 7. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali

Sgravio se si assume a T.D.

Durata max : 3 mesi

Identificazione: vedi circ,
Inps 94/2020.

Cumulabile con beneficio
ex art.6 in caso di
trasformazione a tempo
ind. (entro il 31.12)

Serve autorizzazione CE

1. L'esonero di cui all'articolo 6 del presente decreto è riconosciuto con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un **massimo di tre mesi**, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si applica il comma 3 del predetto articolo 6.

2. Il beneficio di cui al presente articolo 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 del presente articolo **è subordinata**, ai sensi dell'*articolo 108 paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea*, **all'autorizzazione della Commissione europea** nel limite di 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e di 87,8 milioni di euro per l'anno 2021.

3. Alle minori entrate derivanti dai commi 1 e 2, pari a 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e a 87,8 milioni di euro per l'anno 2021 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede quanto a 34,2 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dai commi 1 e 2 medesimi e quanto a 87,5 milioni di euro per l'anno 2020, 53,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2023 ai sensi dell'articolo 114.

**Art. 27. Agevolazione
contributiva per
l'occupazione in aree
svantaggiate -
Decontribuzione Sud
Disposizioni in materia di
coesione territoriale**

Sgravio per il SUD:

Umbria, Abruzzo,
Campania, Molise, Puglia,
Basilicata, Calabria,
Sicilia, Sardegna

Agevolazione pari al 30%

Vale anche per TD

Dura 3 mesi, cioè dal:

01.10.2020 – 31.12.2020

Si applica nel limite di
800.000 euro (per
impresa)

- 1. Al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuta, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in **regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale**, un esonero dal versamento dei contributi pari al **30 per cento** dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL). Con riferimento ai datori di lavoro ammessi all'esonero contributivo di cui al presente comma per i dipendenti giornalisti iscritti alla gestione sostitutiva dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI), l'Istituto provvede a trasmettere apposita rendicontazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai fini del rimborso, a saldo, dei relativi oneri fiscalizzati. All'onere derivante dal precedente periodo, valutato in 1,5 milioni di euro per l'anno 2020 e in 0,5 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede a valere sulle risorse del Fondo per il pluralismo e l'innovazione dell'informazione, di cui all'*articolo 1 della legge 26 ottobre 2016, n. 198*, nell'ambito della quota delle risorse del Fondo destinata agli interventi di competenza della Presidenza del Consiglio dei ministri. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'agevolazione è concessa dal **1° ottobre al 31 dicembre 2020**, previa autorizzazione della Commissione europea, nel rispetto delle condizioni del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863. ⁽³⁶⁾

Art. 8. Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

Deroga alle causali del decreto «Dignità»

Possibilità di fare la 5^a proroga
Formalizzazione entro il 31.12.2020

Ma la deroga vale anche per lo stop & go ?

Si. Dice l'INL (nota n.713) perché sta nell'art.21.

Ma che valenza ha una circolare INL davanti al Giudice ?

(*) vedi slide successiva

1. *All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, (*) convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, sono apportate le seguenti modificazioni:*

- a) il comma 1 è sostituito dal seguente:
*«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 dicembre 2020, 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.»;*
- b) il comma 1-bis è **abrogato**.

Art. 93 *Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato*

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 dicembre 2020, 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*.

~~[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.]~~ **Abrogato !!**

Aspetta, prima
di parlare di
abrogazione !



Perché:



sotto mentite spoglie

“Nuovo” (ma diverso) comma 1-bis introdotto all’art.8 del D.L. 104/2020 dalla legge di conversione:

«1-bis. In considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuità occupazionale, **all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: *"Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per **periodi superiori a ventiquattro mesi** anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021"*»;

Art. 31. *Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato*

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. *Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per **periodi superiori a ventiquattro mesi** anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore **l'assunzione a tempo indeterminato**, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021.*

Art. 14. Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

Se ti fai le 9 + 9 = puoi licenziare alla fine (es. dopo 12 novembre 2020).

Se hai diritto all'esonero ("tesoretto") calcolato sulle ore di CIG di aprile e maggio x paga oraria x 2 x CTR c/azienda , dopo aver fruito di tale esonero.

Ma se la legge dice che l'esonero è spalmabile fino a 4 rate mensili (e quindi anche meno) se l'esonero lo recupero tutto a settembre ? Ad ottobre posso licenziare ?

E se non avessi diritto all'esonero (perché NO cig mesi di aprile e maggio) quando posso licenziare ?

A gennaio ? A settembre ?



1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto 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.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, 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*.

**Norme ormai superate
dal D.L. Ristoro !**

Segue art.14

Eccezioni al divieto di licenziamento:

- Cessazione attività
- Sottoscrizione accordo c/o OO.SS.
- Fallimento (senza continuazione attività)

3. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 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, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od 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. [\(18\)](#)

Segue art.14

E adesso che succede ?

~~4. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa 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, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.~~

Comma abrogato
dalla legge di
conversione (Legge
126/2020)

IL decreto «Ristoro»
D.L. 137 del 28.10.2020
Il decreto Ristoro Bis
D.L. 149 del 9.11.2020

«Nel solco della tradizione»

Art. 12. *Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga.
Disposizioni in materia di licenziamento.
Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione*

Ulteriori 6 settimane
di AA.SS. Covid

I periodi che si
collocano dal 16
novembre 2020 sono
imputati alle 6
settimane (come per
il decreto Agosto)

1. 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 dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione 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 sei settimane, secondo le modalità previste al comma 2. Le sei settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. Con riferimento a tale periodo, le predette sei settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'[articolo 1 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 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle sei settimane del presente comma.

Per avere diritto alle 6 settimane bisogna avere interamente esaurito le 9 + 9 del DL agosto

Le 6 settimane scontano il contributo addizionale (9% - 18%) a meno che la riduzione di fatturato (1° sem. 2020 – 1° sem. 2019) sia pari o superiore al 20%

2. Le sei settimane di trattamenti di cui al comma 1 sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104](#), convertito con modificazioni dalla [legge 13 ottobre 2020, n. 126](#), decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal [Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020](#) che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativi alle sei settimane di cui al comma 1 versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre del 2019, pari:

- a) al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;
- b) al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

3. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al venti per cento, dai datori di lavoro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019, e dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal [Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020](#) che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive di cui al comma 2.

Autocertificazione per dichiarare il fatturato

4. Ai fini dell'accesso alle sei settimane di cui al comma 1, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione, nella quale autocertifica, ai sensi di quanto previsto dall'[*articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445*](#), la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui al comma 2. L'Inps autorizza i trattamenti di cui al presente articolo e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18% di cui al comma 2, lettera b). Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l'Inps e l'Agenzia delle Entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

Domande entro la fine
del mese successivo

I fase di prima
applicazione:
domande entro il 30
novembre.

Quindi anche per
casse che cominciano
il 16 novembre (??).

Incredibile,
ma vero !!



5. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo 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 del presente decreto-legge.

6. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo 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 spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

7. La scadenza dei termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 10 settembre 2020, è fissata al 31 ottobre 2020.

Fondi bilaterali

- 8. 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 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito complessivamente nel limite massimo di 450 milioni di euro per l'anno 2021 ed 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.

Stanziamenti per gli AA.SS.

- 12. Il trattamento di cui al comma 1 è concesso nel limite massimo di spesa pari a 1.634,6 milioni di euro, ripartito in 1.161,3 milioni di euro per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria e Assegno ordinario e in 473,3 milioni di euro per i trattamenti di Cassa integrazione in deroga L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.
- 13. All'onere derivante dai commi 8 e 12, pari a 582,7 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.501,9 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di saldo netto da finanziare e a 1.288,3 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di indebitamento netto e fabbisogno delle amministrazioni pubbliche si provvede a valere sull'importo di cui all'articolo 11, comma 1.

Blocco licenziamenti

Cambiano di nuovo le
regole sui
licenziamenti

Si torna a riproporre
una data fissa: **31
gennaio 2021**



Restano le deroghe già
note

- 9. Fino al **31 gennaio 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.
- 10. Fino alla stessa data di cui al comma 9, 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.
- 11. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10 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 od 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.

Esonero contributivo

Si ripropone l'esonero ex art. 3 del DL 104 in alternativa agli AA.SS. del DL 137

Si calcola sulle ore di CIG del solo mese di giugno (ma non si raddoppia)

Cosa vuol dire «*per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane*» quando il sistema di calcolo delle retribuzioni e dei contributi è mensile

?



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](#), per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

Esonero contributivo

Si introduce una sorta di possibile ripensamento tra AA.SS ed esonero.

Ma cosa vuol dire «*frazione di esonero richiesto e non goduto*» quando nessuno ha goduto dell'esonero visto che mancavano le istruzioni Inps ?

15. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'*articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104*, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo.



Per l'esonero ci
vuole (anche in
questo caso)
l'autorizzazione CE

- 16. Il beneficio previsto dai commi 14 e 15 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 ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.
- 17. Alle minori entrate derivanti dai commi 14 e 15, valutate in 61,4 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede con le maggiori entrate contributive derivanti dai commi da 2 a 4 del presente articolo. Alle minori entrate derivanti dal presente articolo valutate in 3 milioni di per l'anno 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'*articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.*

ART. 10. *Proroga del termine per la presentazione del modello 770*

Proroga 770 al
10 dicembre
2020

1. Il termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta di cui all'*articolo 4, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322*, relativa all'anno di imposta 2019, è prorogato al 10 dicembre 2020.

Art. 112. Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020

Trattasi del limite di esenzione dei beni sottosoglia ex art.51, comma 3 del TUIR, in precedenza pari a € 258,23 (vecchie 500.000 lire)

1. Limitatamente al periodo d'imposta 2020, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'*articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*, è elevato ad euro 516,46.

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 12,2 milioni di euro per l'anno 2020 e in 1,1 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 114.

BELLA NOTIZIA !!

Ma..

Vedi slide successiva



Ci pensa l'AE a spegnere gli entusiasmi

Risoluzione n.55 del 25.09.2020

“L'ammazza Welfare”

Ris. 55/E

Welfare premiale permesso se:

Legato ad obiettivi aziendali (es. fatturato)

Non permesso se collegato a:

- Performance individuale (es. assenteismo)
- Obiettivi di gruppo

Smentisce:

- Interpello 904-791/2017
DRE Lombardia
- Interpello DRE
Liguria

“Il medesimo articolo 51 individua, tuttavia, al comma 2 e all’ultimo periodo del comma 3, specifiche deroghe, elencando le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte, sempreché l’erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell’imposizione.

In altri termini, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata col principio di onnicomprensività che, riconducendo nell’alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l’applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i benefit ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale.

*Pertanto, qualora tali benefit rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la **performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori**), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione. “*



Ris. 55/E

Il PWA non può
sostituire i premi in
denaro

“Le predette disposizioni, derogatorie del principio di onnicomprensività stabilito dal comma 1 dell’articolo 51 del Tuir, avendo carattere agevolativo, non 4 sono estensibili a fattispecie diverse da quelle previste normativamente, tra le quali non è compresa l’ipotesi di applicazione in sostituzione di retribuzioni, altrimenti imponibili, in base ad una scelta dei soggetti interessati.

Non appare coerente, infatti, con la ratio sottesa alle disposizioni in materia di redditi di lavoro dipendente, consentire la riduzione dei redditi imponibili, fino al completo abbattimento degli stessi, in ragione della tipologia di retribuzione (in denaro o in natura) scelta dai soggetti interessati.

Sulla base di tali principi, si ritiene che i benefit erogati in esecuzione di un regolamento aziendale, attuativo di un piano welfare rivolto ai soli lavoratori che abbiano deciso di non percepire un premio in denaro, assumano rilevanza reddituale in ragione del loro valore normale, ovvero in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente. “

Ris. 55/E

Questa le batte tutti:

Secondo l'AE il lavoratore non potrebbe scegliere dove godere del benefit ma deve rimettersi al soggetto con il quale il DDL ha una convenzione (es. non potrebbe scegliere la palestra vicino casa, ma deve recarsi in quella sita nel capoluogo di regione con la quale l'azienda ha la convenzione).

**L'elogio del
«disagio» e della
«sofferenza»**

“Inoltre, le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Conseguentemente, si è dell'avviso, che si configuri la fattispecie disciplinata dalla disposizione in esame nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del benefit che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.

*Laddove, infatti, l'opera e/o il servizio fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di **specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari** e con le modalità da questi ultimi rappresentati, ad avviso della scrivente, si configurerebbe un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro che, come detto, non è contemplata nell'ambito di applicazione della lettera f) in esame. “*



La collezione «estate-autunno» dell'INL

Circolari:

- n. 2 del 28 luglio 2020
- n.3 del 30 luglio 2020
- n.5 del 30 settembre 2020
- n.6 del 5 ottobre 2020
- n.7 del 30 ottobre 2020

In un momento drammatico come questo per le aziende italiane, le circolari in precedenza richiamate sanciscono l'estensione oltre misura del già ampio potere riservato agli ispettori del lavoro, attraverso la complicità di norme di legge «vessatorie»

«Ha ancora senso fare impresa nel ns. paese ?»





Circolare n.2

Parte 1

**La verifica sulla parte
«normativa» del CCNL**

**Ci mancava anche
questa !**

A. Materie riservate ai contratti "leader"

La disciplina di alcuni istituti è riservata dal legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In forza della disposizione contenuta nell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, ad esempio, l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. "leader". Ci si riferisce, tra l'altro, alle disposizioni concernenti le collaborazioni (art. 2), le "ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore" (art. 3), le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (art. 13), i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (artt. 19 e 23), l'individuazione delle attività stagionali (art. 21), la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42 e ss.) ecc.

Tale riserva opera anche per le disposizioni in materia di orario di lavoro, contenute nel d.lgs. n. 66/2003, atteso che l'art. 1, comma 2 lett. m) individua i contratti collettivi di lavoro come i "contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".

Ne discende che, similmente a quanto accade per il d.lgs. n. 81/2015, le discipline derogatorie previste dal d.lgs. n. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all'art. 17, comma 1, possono essere introdotte esclusivamente dai contratti c.d. "leader".

Sul punto va tuttavia specificato che nulla vieta ai contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, di introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione.

Sono da intendersi come tali, ad esempio, alcuni aspetti della disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time, come meglio specificato in seguito.



Circolare n.2

B. Materie non riservate e rispetto della parte normativa

Ciò posto, occorre ribadire che il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i "trattamenti" previsti da un CCNL c.d. "leader" e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, ovvero che non applica alcun contratto collettivo e che, pertanto, non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie indicate nel precedente paragrafo.

Da tale assunto scaturisce la necessità di basare detta valutazione **in relazione ad istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori e non, ad esempio, su istituti come l'apprendistato o gli altri sopra indicati, la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. "leader".**

Stante quanto sin qui considerato, si ritiene di fornire una prima sintetica elencazione - **suscettibile di successive integrazioni** - di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei "trattamenti normativi":

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);
- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. Atteso peraltro che il legislatore riserva solo ai contratti "leader" la possibilità di introdurre deroghe in peius in materia, va al riguardo precisato che, qualora il CCNL "leader" abbia individuato un numero di ore annuali superiore alle 250 previste dall'art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, non altrettanto potrà fare il CCNL sottoscritto da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.



Circolare n.2

C.Parte economica

L'analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative costituisce, naturalmente, il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi.

Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL "leader", appare utile fare riferimento alla c.d. retribuzione globale annua da intendersi **quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione** e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà invece esclusa la retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C, della quale andrà soltanto verificata l'esistenza.

Va tuttavia evidenziato che non sempre il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del CCNL, dovendosi altresì considerare, a titolo meramente esemplificativo, che:

- i livelli retributivi dei CCNL potrebbero non essere allineati;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso);
- la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità ed al loro ammontare in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.



Circolare n.2

Bisogna accertare la presenza di almeno 2 violazioni della parte normativa del CC

D. Istruttoria e motivazione

L'istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. Anche alla luce della giurisprudenza in materia, è infatti quanto mai necessario effettuare una valutazione complessiva delle minori tutele assicurate ai lavoratori.

L'analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà peraltro essere pretermessa allorquando siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi ai sensi dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Qualora invece sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorquando dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo b. - che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza "normativo" - si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno **due** di essi.

Va in ogni caso considerato che la motivazione del verbale di accertamento deve dare conto, in primo luogo, della maggiore rappresentatività comparativa del CCNL preso a riferimento e quindi, in maniera puntuale e analitica, degli elementi di scostamento rilevati rispetto al trattamento retributivo e normativo del CCNL più rappresentativo.



Circolare n.3

Vanno depositati anche i CC che introducono deroghe di natura non espressamente economica, (benefici «normativi»), sia in relazione alla legge che, eventualmente, al CCNL

Il Legislatore ha previsto tale obbligo quale condizione necessaria per la fruizione dei "benefici contributivi o fiscali" e delle "altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali" al fine di consentire un'immediata applicazione delle normative in materia di agevolazioni, rendere più facilmente accessibili tali contratti alle diverse amministrazioni, nonché di effettuare il monitoraggio.

In particolare, è stato chiesto di precisare cosa debba intendersi con la voce "altro" inserita tra quelle elencate nell'applicativo e se possano essere incluse nell'ambito di tale voce le "altre agevolazioni" connesse alla stipula di contratti contenenti clausole derogatorie alla disciplina ordinaria di un determinato istituto previsto dalla legge, come nel caso della deroga al limite massimo di assunzione a tempo determinato prevista in un contratto di prossimità ex art. 8, d.l. n. 138/2011 ovvero contenuto in accordi siglati ex art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

Interpellato in merito, l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con nota prot. n. 7842 del 24 luglio u.s., pur prendendo atto della formulazione letterale dell'art. 14 del d.lgs. n. 151/2015, ha ritenuto di sostenere, siccome in armonia con la ratio della norma, una sua ampia lettura che preveda quindi **"l'obbligo di deposito dei contratti collettivi - aziendali o territoriali - anche nelle ipotesi in cui le parti abbiano liberamente esercitato specifiche prerogative rimesse dalla legislazione vigente alla contrattazione collettiva per derogare alla disciplina ordinaria di alcune tipologie contrattuali. In questo senso il deposito dei contratti c.d. di secondo livello andrebbe ricondotto non solo ai benefici contributivi e fiscali comunemente intesi, ma anche ai diversi benefici di carattere "normativo" che possono essere "attivati" a seguito di specifiche deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva"**.

In ragione di quanto sopra, attesa la rilevanza della questione connessa alla efficacia delle disposizioni derogatorie inserite in contratti collettivi già sottoscritti ma non depositati, d'intesa con il predetto Ufficio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con ulteriore nota prot. n. 8112 del 30 luglio 2020, si ritiene che **tale obbligo possa ritenersi applicabile in riferimento ai contratti sottoscritti o rinnovati a far data dalla pubblicazione della presente circolare.**



Circolare n.5

Parte 2

Articolo 14

(Disposizioni del personale ispettivo)

- 1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.*
- 2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.*
- 3. La mancata ottemperanza della disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13 comma 2 del presente decreto.*

Il nuovo potere di disposizione

L'art. 12 bis del d.l. n. 76/2020 ha integralmente sostituito l'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004, **ampliando notevolmente** l'ambito di applicazione del potere di disposizione del personale ispettivo ai fini della tutela dei lavoratori e, più in generale, del rispetto della disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale.

La nuova formulazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 prevede infatti la "possibilità" di adottare la disposizione "*in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative*" introducendo - come meglio si dirà in seguito - un presidio sanzionatorio in relazione a tutti gli obblighi normativi e contrattuali per i quali non è prevista alcuna conseguenza in caso di mancata o errata applicazione.



Circolare n.5

Ambito applicativo del nuovo art. 14 del d.lgs. n. 124/2004

Il provvedimento di disposizione di cui al novellato art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 è attribuito dal legislatore direttamente al "personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro" **al quale spetta pertanto in via esclusiva l'esercizio di tale potere** (la precedente formulazione faceva invece riferimento genericamente al "personale ispettivo") e, come già evidenziato, può essere esercitato "in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative". L'articolato normativo vuole dunque favorire, attraverso l'ordine impartito dall'ispettore del lavoro, il rispetto di tutte quelle norme che sono sprovviste di un presidio sanzionatorio.

Al fine di indirizzarne al meglio l'esercizio, **almeno in una prima fase**, nel rispetto della ratio sottesa all'intervento del legislatore - comunque rivolta ad una tutela indifferenziata dei diritti dei lavoratori - si ritiene che il nuovo potere di disposizione possa trovare applicazione in relazione al mancato rispetto sia di **norme di legge** sprovviste di una specifica sanzione, sia di **norme del contratto collettivo applicato anche di fatto dal datore di lavoro**.

Non appare invece opportuno il ricorso al potere di disposizione in riferimento ad obblighi che trovano la loro fonte **in via esclusiva** in una scelta negoziale delle parti, non derivanti quindi dalla legge o da previsioni collettive fermo restando che, qualora tali obblighi abbiano natura patrimoniale, sussiste sempre la possibilità di ricorrere alla conciliazione monocratica o alla diffida accertativa.



Circolare n. 5

Uno scampolo di
«buon senso» da
parte dell'INL:

*«La conciliazione
monocratica resta... la
via assolutamente
privilegiata di
definizione della
vicenda segnalata»*

Raccordo tra conciliazione monocratica, diffida accertativa e disposizione

È l'occasione, in questa sede, di chiarire i rapporti tra i diversi istituti della conciliazione monocratica, della diffida accertativa e della disposizione in relazione alla mancata corresponsione di somme spettanti al lavoratore.

Va anzitutto rammentato come, nel caso della conciliazione monocratica, non sussista alcun accertamento ispettivo in ordine ad un eventuale credito del lavoratore, a differenza di quanto avviene in caso di adozione della diffida accertativa e della disposizione.

Come già indicato con circ. n. 36/2009 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito alle richieste di intervento che abbiano ad oggetto pretese di carattere esclusivamente patrimoniale, la conciliazione monocratica era e resta, peraltro, la **"la via assolutamente privilegiata di definizione della vicenda segnalata"**, alla quale potrà seguire un intervento ispettivo solo laddove il tentativo di conciliazione non sia andato a buon fine".

Qualora invece, nel corso dell'attività di vigilanza, emergano inosservanze di legge o contrattuali di natura patrimoniale, al fine di economizzare i tempi dell'accertamento il personale ispettivo potrà valutare la possibilità di emanare una disposizione, **in particolare quando tali inosservanze riguardino il trattamento di una pluralità di lavoratori.**

La disposizione potrà infatti consentire una rapida risoluzione delle criticità rilevate in caso di ottemperanza da parte del datore di lavoro.

Laddove invece il datore di lavoro non ottemperi alla disposizione e non opponga ricorso ex art. 14 d.lgs. n. 124/2004 avverso il provvedimento, come pure nel caso in cui venga rigettato il ricorso proposto, ferma restando l'adozione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 14, comma 3, del d.lgs. n. 124/2004, si potrà procedere alla emanazione delle diffide accertative, ove ne ricorrano i presupposti, oppure - quando necessario - previo esperimento di ulteriori approfondimenti in ordine alla quantificazione dei diritti patrimoniali di ciascun lavoratore.



Circolare n.6

Parte n.3

Art. 12

Diffida accertativa per crediti patrimoniali

1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. La diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati.

2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile. Entro il medesimo termine, in alternativa, il datore di lavoro può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'Ufficio che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di 60 giorni dalla presentazione.

3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo

La nuova diffida accertativa

L'art. 12 bis del d.l. n. 76/2020 ("Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"), introdotto in sede di conversione dalla L. n. 120/2020, ha riformato gli istituti della diffida accertativa per crediti patrimoniali e della disposizione già disciplinati, rispettivamente, dagli artt. 12 e 14 del d.lgs. n. 124/2004.

Trattasi di modifiche che, da un lato, semplificano l'utilizzo di tali poteri da parte del personale ispettivo e, dall'altro, ampliano sensibilmente la possibilità di garantire una tutela sostanziale ai lavoratori.

Con la presente circolare - condivisa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è in merito espresso con nota prot. 9860 del 28 settembre u.s. - si forniscono le prime indicazioni per un corretto utilizzo del potere di disposizione da parte del personale ispettivo.

Analoghe prescrizioni seguiranno riguardo alle modifiche apportate dal legislatore in tema di diffida accertativa.



Circolare n. 7

Aggiorna la materia delle co.co.co. alla luce delle modifiche introdotte dal DL 101/2019 e delle prime pronunce della giurisprudenza

Alcuni passaggi estrapolati dalla circolare:

Deve ritenersi applicabile l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato con l'unico limite delle disposizioni "ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ."

L'applicazione della disciplina della subordinazione comporta l'applicazione del contratto collettivo di riferimento. Pertanto, il compenso del collaboratore non potrà essere inferiore alla retribuzione minima previste dal CCNL di settore, riferita al livello e alla qualifica individuata in ragione delle mansioni svolte e riparametra in base all'estensione temporale della prestazione. «

In tali casi, quindi, alla luce della interpretazione giurisprudenziale, gli eventuali scostamenti retributivi accertati tra i compensi effettivamente erogati e la retribuzione stabilita dal CCNL stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento potranno consentire l'adozione della diffida accertativa per il recupero delle differenze retributive.

Ne consegue che, sia nelle ipotesi di collaborazioni etero-organizzate cui trovi applicazione l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, sia nelle ipotesi di riqualificazione dei rapporti di lavoro autonomi in rapporti di lavoro subordinato, sarà possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa per il recupero dei crediti patrimoniali del lavoratore.

Grazie per l'attenzione