

## LE ATTENZIONI PER IL BUDGET 2021

Si riporta, di seguito, una tabella recante alcune disposizioni di legge già conosciute o in fase di concretizzazione, che possono incidere (in aumento o in diminuzione) sul costo del personale per l'anno 2021.

Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2021	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi) (=, conferma)
-------------------------------------	-------------------------	-------------------------------------	--

### ALIQUOTE CONTRIBUTIVE, CONTRIBUTI FORFETTARI, DEDUZIONI E SGRAVI

<b>Generalità dei datori di lavoro (sgravio contributivo sui premi di risultato e welfare)</b>	D.L. 50/2017 (L. 96/2017), art. 55 (modifiche all'art .1, c. 189, della L. 208/2015)	Con riferimento ai premi di risultato parzialmente detassati (derivanti da accordi di secondo livello), per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è ridotta di 20 punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'IVS su una quota dei citati premi non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. (Vedere INPS, circ. 106/2018)	Meno
<b>Generalità dei datori di lavoro (utilizzo del welfare aziendale come politica retributiva e come strumento alternativo al premio di risultato)</b>	Art. 51, DPR 917/1986 – L. 208/2015 – D.M. 25-3-2016 – A.E. circ. 28/2016 – L. 208/2016 – Circ. 5/2018 - più interpelli e risoluzioni varie	I piani di welfare aziendale (volontari, da regolamento, accordo collettivo aziendale, territoriale e nazionale) permettono di corrispondere beni, prestazioni e servizi alla generalità o categoria omogenea di dipendenti (tra queste anche i dipendenti/soci) escludendo il relativo valore dalle basi imponibili fiscale e contributiva (totalmente o parzialmente). Le agevolazioni non possono essere applicate se si utilizza il welfare per remunerare prestazioni di lavoro (A.E , ris.	Meno

		<p>55/2020) così come non possono essere applicate le agevolazioni per i contributi a casse sanitarie quando risulta assente il principio di mutualità (interpello A.E. 443/2020)</p> <p>Anche gli accordi di secondo livello che regolamentano i premi di risultato possono prevedere che il lavoratore possa scegliere se ottenere il premio in denaro o di convertirlo in benefit, in quest'ultimo caso scatterebbero le relative esclusioni dagli imponibili fiscali e contributivo.</p>	
<p><b>Generalità dei datori di lavoro (benefici all'assunzione)</b></p>	<p>Disposizioni varie</p>	<p>Saranno applicabili anche per il 2021 le seguenti disposizioni che regola le assunzioni agevolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <i>assunzioni a termine in sostituzione di lavoratrici in maternità, imprese con meno di 20 dipendenti</i>: sgravio contributi cari datore di lavoro del 50% fino al compimento di un anno di età del bambino della lavoratrice sostituita;</li> <li>› <i>assunzioni in soprannumero di lavoratori svantaggiati – disoccupati (da almeno 12 mesi) con almeno 50 anni e donne (art. 4, cc.8,11,12, L. 92/2012, DM 16.4.2013)</i>: riduzione del 50% dei contributi a carico datore di lavoro per 18 mesi (assunzioni a tempo indeterminato) ovvero 12 mesi (assunzioni a tempo determinato);</li> <li>› <i>Assunzioni a tempo pieno e indeterminato di soggetti percettori di NASPI (art. 2, c. 10-bis, L. 92/2012)</i>: contributo mensile</li> </ul>	<p>Meno</p>

		<p>pari al 20% dell'indennità NASpl residua;</p> <p>› <b>Assunzione di disabili tutelati</b> (art. 10, D. Lgs. 151/2015): contributo pari L 70% della contribuzione mensile lorda (riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%) ovvero del 35% (riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e 79%) per 36 mesi. Per gli invalidi psichici e intellettivi (riduzione capacità lavorativa superiore al 45%) il contributo è pari al 70% per 60 mesi (36 mesi per i contratti a termine);</p> <p>› <b>Assunzione lavoratori in CIGS titolari di assegno di ricollocazione</b>: esonero 50% dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro nel limite massimo di € 4.030/anno per 12/18 mesi (L. 205/2017)</p> <p>› <b>Assunzione giovani under 30</b>: esonero 50% dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro nel limite massimo di € 3.000/anno per 36 mesi (art. 1, D.L. 87/2018, L. 96/2018)</p>	
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2021	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi) (=, conferma)
		<p>› <b>Assunzione di lavoratori titolari di reddito di cittadinanza</b>: esonero contributivo per il per il periodo pari a alla differenza tra 18 mensilità e il periodo di fruizione del RdC (già goduto dal beneficiario), minimo 5 mensilità. L'ammontare dello sgravio è pari al valore del reddito di cittadinanza in</p>	

		<p>fruizione da parte del lavoratore assunto, massimo 780 euro/mese. Nel caso di assunzione di fruitore in rinnovo del Rdc, l'esonero è corrisposto nella misura fissa di cinque mensilità. (Art. 8, D.L. 4/2019, L. 26/2019)</p> <p>Le assunzioni incentivate pluriennali (o la cui durata va a cavallo tra 2020 e 2021) già effettuate continueranno ad operare anche nel 2021 (studenti a tempo indeterminato, alternanza scuola lavoro - Bonus giovani, under 30 e under 35 –bonus sud 2020 – cassa integrati con assegno di ricollocazione – lavoratoti invalidi – titolari di reddito di cittadinanza - bonus loLavoro - Assunzioni a tempo indeterminato in emergenza covid-19).</p> <p>Rimane anche la possibilità di assumere lavoratori con contratto di apprendistato.</p>	
<p><b>Generalità dei datori di lavoro</b></p>	<p>Contratti a tempo determinato (D.L. 87/2018, L. 96/2018 – INPS circ. 121/2019)</p>	<p>In occasione di ciascun rinnovo di contratto a termine con il medesimo lavoratore (entro la nuova durata massima di 24 mesi), salvo le previste eccezioni, determina l'obbligo di maggiorare, progressivamente, di 0,5% il contributo base dell'1,4%, vale a dire che il contributo dell'1,4% si incrementa di 0,5 al primo rinnovo di ulteriore 0,5% al secondo rinnovo e così via (la contribuzione, versata per l'ultimo contratto, è recuperabile se il contratto è trasformato a tempo indeterminato ovvero il lavoratore viene riassunto a tempo indeterminato nei 6 mesi successivi).</p>	<p>Più</p>

		N.B. – Anche la minor flessibilità nella gestione dei contratti a termine può comportare maggiori costi per l'azienda	
<b>Generalità dei datori di lavoro</b>	Licenziamenti illegittimi, dipendenti in tutele crescenti (D.L. 87/2018, L. 96/2018)	In caso di licenziamento illegittimo, l'indennità risarcitoria è confermata in due mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di 6 mensilità (precedentemente 4) e un massimo di 36 mensilità (precedentemente 24). N.B. – La Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo la modalità di calcolo dell'indennità risarcitoria (legata esclusivamente all'anzianità aziendale), conseguentemente, fermi restando, si ritiene, i limiti minimo e massimo, l'indennità verrà stabilita dal giudice)	Più
<b>Generalità dei datori di lavoro (base imponibile IRAP)</b>	Art. 22, c. 6, L. 183/2011	Le Regioni possono disporre la deduzione dalla base imponibile IRAP delle somme correlate alla produttività erogate ai lavoratori sulla base di contratti aziendali o territoriali;	Meno
<b>Generalità dei datori di lavoro (deducibilità forfettaria dalla base imponibile IRAP)</b>	Art. 1, cc. 132, L. 147/2013 - art. 1, c. 70, L. 208/2015	Deduzione integrale dalla base imponibile IRAP del costo del lavoro dei lavoratori a tempo indeterminato. Deduzione del 70% del beneficio calcolato come per dipendenti con contratto a tempo indeterminato, per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno centoventi giorni per due periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro	=

		nell'arco temporale di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto.	
<b>Settore industria, artigianato, terziario, altra attività e agricoli (Premi INAIL)</b>	D. Lgs. 38/2000	La contribuzione addizionale ai premi INAIL per la copertura del danno biologico potrebbe essere confermata nello 0,32% (0,16% per gli agricoli)	=
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2021	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi) (=, conferma)
<b>Aziende operanti nei settori con rischi di esposizione all'amianto (Premi INAIL)</b>	Art. 1, c. 241, L. 244/2007 – INAIL - determina 03/11/2014 - n. 328	Addizionale sui premi assicurativi INAIL dell'1,29%, per le voci di lavorazione di cui all'art. 3, c. 4 del D.I. 30/2011 ed allo 0,02% per le lavorazioni di cui all'art. 3, c. 4 del medesimo decreto, sempre che anche per il 2021, l'addizionale non venga sospesa	Più
<b>Generalità dei datori di lavoro (Premi INAIL)</b>	D. Lgs. attuativo della l. 183/2014 – L. 145/2018 – INAIL circ. 1/2019 Art. 23, nuove modalità tariffarie, D.M. 27.2.2019	Il premio INAIL può subire un aumento o una riduzione in funzione dell'andamento degli infortuni (oscillazione del tasso). La misura dell'oscillazione è messa a disposizione dall'INAIL entro il 31-12-2020. Occorrerà altresì effettuare una corretta valutazione sulla collocazione del personale nelle previste voci di tariffa Gli investimenti in materia di sicurezza possono dare origine (previa presentazione di apposita domanda entro il 28/2) ad un'ulteriore riduzione del premio INAIL (c.d. norma premiale) nella misura:	Meno/più  =/Meno

		<p>Del 28% fino a 10 lavoratori anno;</p> <p>Del 18% da 11 a 50 lavoratori anno;</p> <p>Del 10% da 51 a 200 lavoratori anno;</p> <p>Del 5% oltre 200 lavoratori anno.</p>	
<b>Imprese artigiane (Contribuzione di settore)</b>	L. 443/1985 e successive modificazioni	Il superamento del limite dimensionale previsto per essere considerata impresa artigiana comporta l'applicazione della contribuzione stabilita per il settore industria	Più
<b>Imprese destinatarie della CIGO</b>	D. Lgs. 148/2015	<p>Le aliquote ordinarie e addizionali rimangono confermate nella misura del 2020</p> <p>Il superamento del limite di 50 dipendenti nel 2020 determina, per il 2021, l'aumento dell'aliquota CIG ordinaria dall'1,70% al 2,00%</p>	= Più
<b>Destinatari della CIGS</b>	D. Lgs. 148/2015	<p>Le aliquote ordinarie e addizionali rimangono confermate nella misura del 2020.</p> <p>Occorre tenere presente che i limiti di organico che fanno scattare l'obbligo contributivo (e la possibilità di chiedere la prestazione) sono calcolati utilizzando la media del semestre precedente (l'obbligo, in corso d'anno potrebbe aumentare, ridursi azzerarsi)</p>	= Più/meno
<b>Destinatari del FIS</b>	D. Lgs. 148/2015	<p>Le aliquote ordinarie e addizionali rimangono confermate nella misura del 2020.</p> <p>Occorre tenere presente che i limiti di organico (più 5 o più 15 dipendenti) che fanno scattare l'obbligo contributivo (e la possibilità</p>	= Più/meno

		di chiedere la prestazione) sono calcolati utilizzando la media del semestre precedente (l'obbligo, in corso d'anno potrebbe aumentare, ridursi azzerarsi)	
<b>Generalità dei datori di lavoro (misure compensative per la perdita del TFR)</b>	D.Lgs. 252/2005	I conferimenti di TFR alla previdenza complementare (la legge sulla concorrenza ha previsto la possibilità per le fonti istitutive di regolamentare percentuali di TFR da conferire in sostituzione dell'integrale conferimento) e al fondo tesoreria INPS, effettuati nel 2020 determineranno un minor costo di rivalutazione. I conferimenti, nel 2021, di TFR alla previdenza complementare e al fondo tesoreria INPS determineranno, per l'anno 2021 una riduzione del contributo dovuto al fondo di garanzia TFR e un'ulteriore riduzione dei contributi minori fino allo 0,28% (il valore esatto della riduzione deve essere calcolato in proporzione all'ammontare del TFR perso dall'azienda).	Meno  = contributi più costo finanziario
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2021	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi) (=, conferma)
<b>Generalità dei datori di lavoro (Contributo di licenziamento)</b>	Art. 2, cc. 31 e ss., L. 92/2012 – D. Lgs. 22/2015 – D.L. 210/2015, L. 21/2016	In tutti i casi di recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato (dal 1/01/2013) il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS una somma pari 41% (82% per i licenziamenti collettivi intimati dalle aziende destinatarie della CIGS) del massimale NASpl (massimale	Più



		<p>2019: € 1,221,44: per il 2020 il valore dovrà essere incrementato dell'indice ISTAT, si può ipotizzare un incremento 1,2%, attestando il valore a € 1.236) per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (contribuito massimo 1,23 di mensilità di NASpl – per il 2020 può essere ipotizzato tra € 1.520, ovvero 3.040 per i licenziamenti collettivi).</p> <p>In caso di licenziamenti collettivi senza accordo sindacale, il contributo di licenziamento è moltiplicato per 3.</p> <p><b>Il contributo non è dovuto per i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto.</b></p>	
<b>Generalità dei proponenti (contributi ENASARCO)</b>	CdA 4.5.2011	<p>I massimali, attualmente pari a € 25.554, agenti senza esclusiva, e a € 38.331, agenti con esclusiva, verranno incrementati dell'indice Istat (visto l'andamento dell'inflazione, i massimali potrebbero rimanere inalterati)</p>	=
<b>Generalità dei datori di lavoro</b>	L. 124/2017, art. 1, c. 38	<p>È stabilito che gli accordi collettivi possono anche fissare la percentuale minima del TFR maturando da destinare a previdenza complementare. In assenza di tale indicazione il conferimento diventa totale. Ciò può comportare un maggior conferimento di TFR alla previdenza complementare determinando, aziende fino a 50 dipendenti, più costi finanziari e minori costi contributivi e di rivalutazione. Per le aziende</p>	Più/meno/=

con almeno 50 dipendenti i costi non cambiano.

**INCENTIVAZIONI ALL'OCCUPAZIONE, AIUTI DI SETTORE E CREDITI D'IMPOSTA**

<p><b>Settore edile (sgravio contributivo)</b></p>	<p>L. 247/2007, protocollo sul welfare</p>	<p>Confermata strutturalmente la riduzione contributiva ex 11,5% (l'esatto valore per il 2021 dovrà essere definito con apposito decreto ministeriale, se detto decreto non dovesse intervenire entro il 31.7.2021. Si potrà applicare il beneficio previsto per l'anno 2020 – 11,50%)</p>	<p>=</p>
<p><b>Imprese artigiane in genere (sgravio premi INAIL)</b></p>	<p>Art. 1, cc. 779-781, L. 296/2006 – Delibera INAIL 13-10.2020</p>	<p>Il CdA dell'INAIL ha modificato lo sconto INAIL per le imprese artigiane in regola con gli adempimenti in materia di sicurezza e che non abbiano avuto infortuni nel biennio precedente, fissandolo per il 2020 nella misura del 6,81% (si attende il provvedimento per l'anno 2021)</p>	<p>più</p>
<p><b>Settore della pesca (sgravio contributi INPS e premi INAIL)</b></p>	<p>Art. 1, c. 431, L. 232/2016</p>	<p>Per l'anno 2020 lo sgravio contributivo è stato fissato nella misura del 44,32% (si attende il provvedimento per l'anno 2021)</p>	<p>Più =/meno meno</p>
<p><b>Generalità dei datori di lavoro (disabili)</b></p>	<p>D. Lgs 151/2015, art.10</p>	<p>Assunzione, dal 1°.1.2016, di disabili a tempo indeterminato: Riduzione capacità lavorativa superiore al 79%: contributo del 70% della retribuzione mensile lorda (per 36 mesi); Riduzione capacità lavorativa tra il 67% e il 79%: contributi del 35% della retribuzione mensile lorda (per 36 mesi); disabile con disabilità intellettiva e psichica con riduzione capacità lavorativa superiore al 45%: contributo del 70% della retribuzione mensile lorda (per 60 mesi).</p>	<p>Meno</p>

		I contributi sono recuperabili mediante conguaglio con le denunce contributive mensili.	
<b>Cooperative di trasformazione relativi consorzi</b>	Art. 32, c. 7-ter, D.L. 69/2013 (L. 98/2913 - INPS, Msg. n. 15570, 1.10.2013	I benefici contributivi previsti per le zone montane e svantaggiate sono riconosciuti anche alle cooperative di trasformazione e relativi consorzi (comma 1 dell'art. 2 della L. 240/1984) non operanti in zone montane o svantaggiate o	Meno
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2021	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi) (=, conferma)
		di montagna, in misura proporzionale alla quantità di prodotto coltivato o allevato dai propri soci, anche avvalendosi di contratti agrari di natura associativa di cui al libro V, titolo II, capo II, del codice civile, in zona di montagna o svantaggiate e successivamente conferito alla cooperativa (secondo l'INPS, trattasi di una interpretazione che conferma la prassi vigente)	
<b>Generalità dei datori di lavoro (apprendistato professionalizzante)</b>	D. Lgs. 81/2015	Dopo il conseguimento della qualifica o diploma professionale (DLgs 226/2005) nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso la durata massima dei due periodi di apprendistato	Meno

		non può eccedere quella prevista dalla contrattazione collettiva.	
<b>Generalità dei datori di lavoro</b>	Disposizioni varie	Il datore di lavoro può accompagnare alla pensione i propri dipendenti, offrendo incentivazioni di tipo economico, avvalendosi delle disposizioni che permettono di anticipare la data di pensionamento (c.d. quota 100, isopensione, riscatti periodi non lavorati o periodi di laurea, ecc), c.d. ricambio generazionale. Ciò comporta maggiori costi nell'immediato e riduzioni e/o ottimizzazioni dei costi per il futuro	Più/Meno
<b>Generalità dei datori di lavoro</b>	L. 145/2018, art. 1, c. 533 (INAIL nota 1009, 22.7.2020)	La legge di bilancio 2019 (applicabile anche nel 2020) prevede che l'I.N.A.I.L. rimborsi (nella misura del 60%) al datore di lavoro la retribuzione corrisposta da quest'ultimo alla persona con disabilità da lavoro, nel caso in cui quest'ultima sia destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro.	Meno
<b>Imprese titolari di marchi storici, società di capitali con un numero di dipendenti non inferiore a 250 e, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di imprese che detengono beni e rapporti di rilevanza strategica per l'interesse nazionale</b>	D.M. 29.10.20209	Accesso all'apposito fondo presentando programmi di ristrutturazione finalizzati alla salvaguardia dei livelli occupazionali e alla prosecuzione dell'attività d'impresa	Meno

---

**RETRIBUZIONE IMPONIBILE**

---

<b>Generalità dei committenti/datori di lavoro (contributi gestione separata e contributi IVS per dipendenti di prima occupazione dal 1996)</b>	L. 335/1995, art. 2, cc. 26 e ss.	Incremento, del massimale contributivo e pensionabile (per l'anno 2021 con tutta probabilità non ci sarà aumento)	=
<b>Lavoratori dello spettacolo (ex ENPALS)</b>	D. Lgs. 182/98	I massimali giornalieri e annuali saranno rivalutati utilizzando l'apposito indice ISTAT (per l'anno 2021 con tutta probabilità non ci sarà aumento)	=
<b>Sportivi professionisti (ex ENPALS)</b>	D. Lgs. 166/97	I massimali saranno rivalutati utilizzando l'apposito indice ISTAT (per l'anno 2021 con tutta probabilità non ci sarà aumento)	=
<b>Minimali di retribuzione e valori convenzionali</b>	Art. 1, c. 1, D.L. 338/89; art. 5, L. 537/1981	I minimali contributivi per l'anno 2021 con tutta probabilità non ci saranno aumenti	=
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2021	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi) (=, conferma)
<b>Retribuzioni convenzionali lavoratori italiani all'estero in paese extra U.E. non convenzionati</b>	L. 398/87	I valori saranno rivalutati con apposito decreto ministeriale (si può ipotizzare un aumento dell'1%/ 2%)	Più
<b>Premi INAIL per dirigenti, sportivi professionisti e parasubordinati</b>	D. Lgs. 38/2000	Dal primo 1° luglio, il minimale e il massimale contributivo (corrispondenti al minimale e massimale delle rendite INAIL industria) verranno rivalutati utilizzando l'apposito indice ISTAT	Più
<b>Generalità dei datori di lavoro (gestione istituti retributivi)</b>	Art. 3, c. 1, L. 402/96	Possibilità, in sede di contrattazione collettiva di stabilire che un certo	Meno

<p><b>nella contrattazione collettiva aziendale/territoriale)</b></p>		<p>elemento retributivo sia già comprensivo dell'incidenza degli altri istituti indiretti anche previsti per legge ovvero che non incida in altri elementi retributivi (esclusi quelli dovuti per legge)</p>	
<p><b>Generalità dei datori di lavoro</b></p>	<p>Art. 51, DPR 917/1986; DM 31.3.2008</p>	<p>La deducibilità di € 3.615,20, prevista per i contributi a fondi e casse aventi fine di assistenza sanitaria integrativa, rimane confermata anche per l'anno 2021, a condizione che il fondo l'iscrizione nell'apposita anagrafe e operi negli ambiti fissati dal D.M. 31.3.2008</p>	<p>=</p>
<p><b>Soci di società cooperative</b></p>	<p>Art. 51, D.L. 248/2007</p>	<p>In presenza di pluralità di contratti della medesima categoria, ai soci lavoratori deve essere applicato un trattamento economico complessivo non inferiore a quello del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative</p>	<p>Più/meno</p>
<p><b>Generalità dei dipendenti</b></p>	<p>D.L. 112/2008 (L. 133/2008), art. 82 – INPS, circ. 123/2009 e Messaggio 25602/2010</p>	<p>Le stock option (differenza tra il valore all'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente fissato dal piano) sono, dal 25-6-2008, interamente imponibili ai fini fiscali (per il dipendente), mentre non concorrono a formare reddito imponibile ai fini contributivi (dipendente e azienda)</p>	<p>=</p>
<p><b>Generalità dei datori di lavoro (stage e rimborso spese)</b></p>	<p>Accordo conferenza Stato Regioni 24.1.2013/25.5.2017. Delibere Regionali. Garanzia Giovani</p>	<p>Agli stagisti deve essere riconosciuto un compenso per rimborso spese non inferiore a € 300 mese (Per quanto riguarda le delibere Regionali la Lombardia, per esempio, ha stabilito il compenso minimo in € 500,</p>	<p>Più (meno se interviene la Regione con la Garanzia Giovani)</p>

		ovvero € 400,00 qualora si preveda la corresponsione dei buoni pasto, ovvero € 350 qualora l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiore a 4 ore). Attraverso la "Garanzia Giovani" la Regione può accollarsi il costo del compenso	
<b>Generalità dei datori di lavoro (adeguamenti contrattuali)</b>	Contrattazione collettiva e regolamenti aziendali	Verificare eventuali aumenti contrattuali già programmati ovvero ipotizzare eventuali rinnovi contrattuali. Verificare incidenza costi per il 2021 derivanti da eventuali accordi di secondo livello. Verificare incidenza costi per il 2021 derivanti dai regolamenti aziendali	Più  Più/meno/=
<b>Generalità dei datori di lavoro (auto in uso promiscuo)</b>	Art. 51, TUIR (Legge di bilancio 2020 - A.E. Ris. 46/2020)	Incremento o riduzione del valore convenzionale del benefit imponibile ai fini contributivi e fiscali, tenendo conto delle nuove regole in vigore dal 1°.7.2020 (occorrerà attendere i nuovi valori definiti dall'ACI che verranno pubblicati in GU).	Più (auto ad alta emissione di CO2 - ovvero nuove assegnazioni di auto immatricolate ante 1°.7.2020) /meno (auto elettriche a bassa emissione di CO2)
Settori e/o categorie di lavoratori	Riferimento legislativo	Incidenza sul costo del lavoro 2021	(Più, costi Maggiori) (Meno, risparmi) (=, conferma)

#### LEGGE DI BILANCIO 2021

<b>Generalità dei datori di lavoro</b>	Previsioni nella prossima legge di Bilancio 2021	Occorre seguire nell'iter di definizione della legge di bilancio 2021 quali disposizioni si concretizzeranno che	Meno/più/=
--	--	--	------------

potrebbero incidere sui costi del personale.

Il testo del DdL. prevede:

- › incremento incentivo occupazione giovani (under 35) al 100% dei contributi carico datore di lavoro (massimo € 6.000/anno), per 36 mesi, 48 mesi per le regioni del SUD;
- › l'incentivo per l'assunzione di lavoratrici donne è elevato al 100% con massimo € 6.000/anno (deve intervenire incremento occupazionale);
- › previste ulteriori 12 settimane di CIG covid-19;
- › previsto un ulteriore esonero contributivo (8 settimane) per chi non utilizzerà le predette 12 settimane;
- › si prevede l'istituzione di un fondo per gestire l'esonero contributivo nel settore sportivo dilettantistico;
- › proroga della CIGS per cessazioni attività;
- › prevista la possibilità, entro il 31.3.2021, di prorogare o rinnovare contratti a termine a-causali;
- › previste misure a sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti del settore dei call center;
- › previsto il sostegno al reddito per i lavoratori delle imprese sequestrate o confiscate;
- › previsto il divieto di licenziamenti collettivi e individuali per GMO (con eccezioni) fino al 31.3.2021;
- › prevista la proroga per il pensionamento anticipato con opzione donna e APE sociale;
- › previste modifiche in materia di regime temporaneo aiuti di stato per emergenza covid-19;



		<p>› prevista proroga delle disposizioni che regolano il credito d'imposta per l'adeguamento dell'ambiente di lavoro</p>	
--	--	--	--