



# TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 278

In collaborazione con





# Dipendenti in Cloud

## **Dipendenti in Cloud: per una gestione semplice e in tempo reale dei collaboratori delle aziende clienti.**

La soluzione consente di gestire:

- presenze e timbrature
- ferie e permessi
- nota spese e rimborsi chilometrici
- consegna delle buste paga

### **GESTIONE PRESENZE**

L'amministratore, il dipendente o il Consulente del Lavoro possono accedere in qualsiasi momento al foglio presenze, sempre aggiornato con ferie, permessi e banca ore. Non dovrai più ricevere i dati sulle presenze del personale dei tuoi clienti su fogli Excel incompleti e potrai risparmiare tempo ed errori di compilazione.

### **ANAGRAFICA E DOCUMENTI DIPENDENTI**

Ogni dipendente ha un suo archivio personale dove reperire tutti i documenti lavorativi, come buste paga, contratti, certificazioni e attestati. Non dovrai più inviare i documenti in base alle richieste estemporanee e potrai risparmiare tempo, rendendo il flusso di comunicazione più snello e ordinato.

### **NOTA SPESE E RIMBORSI**

Inserita la categoria di spesa e l'importo e allegati gli scontrini o le ricevute, la nota spese sarà creata e rimarrà in attesa fino ad approvazione. Tutte le note spese e i rimborsi chilometrici vengono raccolti in un unico posto, riducendo così errori e consentendo un gran risparmio di tempo.

### **APP PER I DIPENDENTI**

Ogni collaboratore può reperire in qualsiasi momento tutti i documenti necessari, come buste paga, contratti, attestati e certificazioni, e inserire le note spese direttamente dallo smartphone.

### **GIUSTIFICATIVI PERMESSI, FERIE E MALATTIA**

Tutti i giustificativi previsti dalla legge sono già presenti all'interno di Dipendenti in Cloud. Sarà l'amministratore a decidere quali attivare in base alla tipologia di contratto e alle esigenze aziendali.

### **GESTIONE ACCESSI**

La soluzione permette di avere una profilatura ad hoc per i Consulenti del Lavoro.

Per maggiori informazioni: [www.dipendentincloud.it](http://www.dipendentincloud.it)

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Provvedimenti di interdizione al lavoro post partum: le indicazioni dell'INL	<b>10</b>
Aggiornato il protocollo per il contrasto al COVID nei luoghi di lavoro	<b>12</b>
<b>Schede operative</b>	
Decreto Sostegni: disposizioni per il lavoro	<b>16</b>
La somministrazione a termine e il lavoro stagionale: i chiarimenti di prassi	<b>21</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali marzo 2021	<b>23</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di maggio	<b>25</b>

## Rapporto di lavoro

### **Lavoratori italiani all'estero: in G.U. le retribuzioni convenzionali 2021**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 83 del 7 aprile 2021 il Decreto 23 marzo 2021 del Ministero del lavoro, di concerto col Mef, recante, per l'anno 2021, le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero, ai sensi del D.L. 317/1987, e per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, Tuir.

Sulle retribuzioni convenzionali va liquidato anche il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati.

Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, di cui alle tabelle allegate al Decreto.

I valori convenzionali individuati nelle tabelle, in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, sono divisibili in ragione di 26 giornate.

**D.I. 23/3/2021, G.U. 7/4/2021, n. 87**

### **Aggiornato il protocollo per il contrasto al COVID nei luoghi di lavoro**

In data 6 aprile 2021 è stato sottoscritto il "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro", che aggiorna e rinnova i precedenti accordi, tenendo conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo e, da ultimo, del D.P.C.M. 2 marzo 2021, nonché di quanto emanato dal Ministero della salute. A tal fine, contiene linee guida condivise tra le parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio.

**Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, 6/4/2021**

### **Vaccini nei luoghi di lavoro: siglato il protocollo**

In data 6 aprile 2021, al fine di regolare le attività vaccinali nei luoghi di lavoro, il Ministero della salute e il Ministero del lavoro, d'intesa con la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, con il Commissario straordinario per il contrasto dell'emergenza epidemiologica e con il contributo tecnico-scientifico dell'Inail, hanno adottato il "Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro", da applicare sull'intero territorio nazionale per la costituzione, l'allestimento e la gestione dei punti vaccinali straordinari e temporanei nei luoghi di lavoro.

**Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro, 6/4/2021**

### **Provvedimenti di interdizione al lavoro post partum: le indicazioni dell'INL**

L'INL, con nota n. 553 del 2 aprile 2021, ha offerto indicazioni in merito ai provvedimenti di interdizione al lavoro post partum, chiarendo che:

- ai fini dell'adozione dei provvedimenti di tutela, stante il divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi e insalubri elencati specificamente negli allegati A e B, D.Lgs. 151/2001, laddove non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, si ritiene sufficiente la mera constatazione dell'adibizione della lavoratrice madre a mansioni di trasporto e al sollevamento di pesi, a prescindere dalla valutazione del rischio inerente all'interno del DVR;
- il provvedimento di interdizione adottato dall'ITL dovrà indicare la data effettiva del parto e far decorrere da tale data i 7 mesi di interdizione post partum, aggiungendo, ai predetti 7 mesi, gli

eventuali giorni non goduti a causa di parto prematuro e avendo cura di richiamare in proposito la circolare Inps n. 69/2016;

- sul piano procedimentale, pur in presenza di sentenza dichiarativa circa la sussistenza del diritto all'astensione, è in ogni caso necessaria l'emanazione da parte dell'ITL del relativo provvedimento amministrativo di interdizione. Per quanto attiene, invece, alla richiesta nei confronti dell'Inps per l'erogazione dell'indennità sostitutiva, occorre che la lavoratrice inoltri sempre un'apposita istanza all'Istituto, in quanto la sentenza dichiarativa del diritto non sostituisce l'atto provvedimento della P.A., inteso quale presupposto necessario per l'erogazione della relativa indennità.

**INL, nota, 2/4/2021, n. 553**

## **Corte Costituzionale: depositata la sentenza sui licenziamenti economici**

La Corte Costituzionale ha depositato in data 1° aprile 2021 la sentenza n. 59/2021, relativa alla decisione del 24 febbraio 2021, con cui ha dichiarato incostituzionale l'articolo 18, L. 300/1970, nel testo modificato dalla riforma Fornero, con riferimento all'articolo 3, Costituzione. Nello specifico, la Corte ha censurato la norma nella parte in cui prevede che il giudice, una volta accertata la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per gmo, "può altresì applicare", invece che "applica altresì", la tutela reintegratoria. In particolare, il principio di eguaglianza risulta violato se la reintegrazione, in caso di licenziamenti economici, è prevista come facoltativa – mentre è obbligatoria nei licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo – quando il fatto che li ha determinati è manifestamente insussistente. Non si giustifica un diverso trattamento riservato ai licenziamenti economici, nonostante la più incisiva connotazione dell'inesistenza del fatto, indicata dal Legislatore come "manifesta".

Alla violazione del principio di eguaglianza si associa l'irragionevolezza intrinseca del criterio distintivo adottato, che conduce a ulteriori e ingiustificate disparità di trattamento. Per i licenziamenti economici, infatti, il Legislatore rende facoltativa la reintegrazione, senza offrire all'interprete un chiaro criterio direttivo. La scelta tra 2 forme di tutela profondamente diverse – quella reintegratoria, pur nella forma attenuata, e quella meramente indennitaria – è rimessa a una valutazione del giudice, disancorata da precisi punti di riferimento. Resta fermo che al giudice si riconosce una discrezionalità che non deve "sconfinare in un sindacato di congruità e di opportunità", dunque non può né deve lambire le scelte imprenditoriali.

**Corte Costituzionale, sentenza, 1/4/2021, n. 59**

## **COVID-19: in G.U. il D.L. valido per il mese di aprile**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 79 del 1° aprile 2021 il D.L. 44 del 1° aprile 2021, in vigore dal giorno stesso della sua pubblicazione, che introduce misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici, valido per il periodo dal 7 al 30 aprile 2021.

**D.L. 1/4/2021, n. 44, G.U. 1/4/2021, n. 79**

## **Lavoratori agricoli: pubblicati gli elenchi annuali per il 2020**

L'Inps, con notizia del 31 marzo 2021, ha comunicato che fino al 15 aprile 2021 sono consultabili gli elenchi annuali dei lavoratori agricoli valevoli per il 2020.

**Inps, notizia, 31/3/2021**

## **Siglato il protocollo contro il caporalato nel food delivery**

In data 24 marzo 2021, alla presenza del Ministro del lavoro, dei rappresentanti dei sindacati indipendenti di rider e degli assessori per il lavoro di Milano, Modena, Bologna e della Regione Lazio, è stato firmato da Assodelivery, Cgil, Cisl e Uil il protocollo sperimentale per la legalità contro il

caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel food delivery.

Il protocollo sperimentale, in particolare, prevede l'impegno a garantire una regolamentazione del mercato del food delivery volta a porre in essere strumenti efficaci a sostegno dei diritti dei rider e dell'economia legale nel settore di riferimento.

**Assodelivery, Cgil, Cisl e Uil, protocollo sperimentale, 24/3/2021**

## **Decreto Sostegni pubblicato in Gazzetta Ufficiale**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 70 del 22 marzo 2021 il D.L. 41 del 22 marzo 2021, c.d. Decreto Sostegni, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, in vigore dal 23 marzo 2021.

**D.L. 22/3/2021, n. 41, G.U. 22/3/2021, n. 70**

## **Tracciabilità della retribuzione e accertamento ispettivo**

L'INL, con nota n. 473 del 22 marzo 2021, in tema di tracciabilità della retribuzione, ha precisato che non è possibile accordare rilevanza, ai fini dell'esclusione della responsabilità del datore di lavoro, alla dichiarazione resa dal lavoratore che confermi di essere stato pagato con gli strumenti previsti all'articolo 1, comma 910, L. 205/2017, in assenza della relativa prova ricavabile dalla tracciabilità intrinseca di tali mezzi di pagamento. Infatti, è proprio in ragione della precipua capacità di tali strumenti di fornire prova del loro utilizzo che il Legislatore li ha imposti ai fini del pagamento delle retribuzioni.

**INL, nota, 22/3/2021, n. 473**

## **Adozione della diffida accertativa: ulteriori chiarimenti dell'INL**

L'INL, con nota n. 441 del 17 marzo 2021, ha chiarito che, in caso di crediti patrimoniali derivanti dalle differenze retributive maturate in ragione dell'unilaterale riduzione dell'orario di lavoro da parte datoriale, e della conseguente decurtazione stipendiale, ascrivibile quindi a un eventuale inadempimento contrattuale, ex articolo 1218, cod. civ., del datore di lavoro, l'accertamento in ordine alla sussistenza e alla quantificazione delle rivendicazioni economiche del lavoratore deve essere di esclusiva pertinenza dell'Autorità giudiziaria. La fattispecie, pertanto, riguarda una tipologia di crediti di natura risarcitoria che esula dall'ordinario ambito di applicazione della diffida accertativa di cui all'articolo 12, D.Lgs. 124/2004, di competenza del personale ispettivo.

La nota ha, inoltre, fornito un parere in ordine alla possibilità di emettere una diffida accertativa oltre il termine di cui all'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, nei casi in cui il lavoratore abbia inteso impedire la decadenza legale attraverso l'invio al committente di un atto di diffida stragiudiziale.

L'Ispettorato precisa che la decadenza dettata nella fattispecie di cui al richiamato articolo 29 possa essere impedita dall'iniziativa del lavoratore intrapresa nel termine biennale attraverso il deposito del ricorso giudiziario ovvero, nell'accezione giurisprudenziale più ampia, anche per mezzo di un prodromico atto scritto, anche stragiudiziale, inviato al committente. Viene, inoltre, evidenziato che, ai sensi dell'articolo 2967, cod. civ., "nei casi in cui la decadenza è impedita, il diritto rimane soggetto alle disposizioni che regolano la prescrizione", pertanto, a seguito della notifica dell'atto in questione, sarà possibile emanare la diffida accertativa avendo cura, tuttavia, di verificare l'assenza di un'intervenuta prescrizione e ferme restando le ordinarie condizioni di certezza, liquidità ed esigibilità del credito.

**INL, nota, 17/3/2021, n. 441**

## **COVID-19: misure di contenimento e a sostegno di lavoratori con figli minori in DAD o quarantena**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 62 del 13 marzo 2021 il D.L. 30 del 13 marzo 2021, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare la diffusione del virus COVID-19 e interventi di sostegno per

lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.

**D.L. 13/3/2021, n. 30, G.U. 13/3/2021, n. 62**

## **Disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dal Ccnl**

L'INL, con nota n. 413 del 10 marzo 2021, ha offerto chiarimenti in materia di lavoro stagionale, precisando che:

- rimane confermata la possibilità, per la contrattazione collettiva di settore, di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. 1525/1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine previsti dagli articoli 19, comma 2, 21, commi 01 e 2, e 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015;
- per le imprese turistiche stagionali che osservano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi nel corso dell'anno è possibile sottoscrivere contratti di lavoro a tempo indeterminato, che non si ritiene possano inficiare la connotazione stagionale delle relative attività. Ciò in ragione della necessità, per tali imprese, di svolgere comunque una attività "programmatoria" o comunque "preparatoria" nei mesi in cui non è prevista l'apertura al pubblico.

**INL, nota, 10/3/2021, n. 413**

## **COVID-19: proroga o rinnovo del contratto a termine senza causale anche per lavoratori somministrati**

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 2 del 3 marzo 2021, ha precisato che l'articolo 8, comma 1, lettera a), D.L. 104/2020, che – in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 – consente, in deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, di prorogare o rinnovare un rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, è applicabile anche ai contratti di lavoro in somministrazione a termine.

Pertanto, anche i contratti di somministrazione a termine, in via eccezionale, in considerazione del perdurare della fase emergenziale, potranno essere rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla Legge.

Il Ministero sottolinea che lo spostamento al 31 marzo 2021 del termine finale per l'esercizio di tale facoltà di rinnovo o proroga senza causale – ex articolo 1, comma 279, L. 178/2020 – non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata: infatti l'articolo 93, comma 1, D.L. 34/2020, come modificato dal D.L. 104/2020 e dalla L. 178/2020, espressamente prevede che tale facoltà è utilizzabile "per una sola volta". Tale interpretazione risulta, peraltro, in linea con la ratio di salvaguardia dei livelli occupazionali propria della normativa emergenziale, posto che la possibilità di prorogare o rinnovare i contratti a termine, anche in somministrazione, già in corso con il regime agevolato dell'assenza delle causali, consente di mantenere lo stato di occupazione dei lavoratori somministrati a termine interessati.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 3/3/2021, n. 2**

## **Sorveglianza sanitaria eccezionale: proroga al 30 aprile 2021**

L'Inail, con avviso del 2 marzo 2021, ha comunicato la proroga fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, e comunque non oltre il 30 aprile 2021, delle disposizioni sulla sorveglianza sanitaria eccezionale, secondo quanto stabilito dall'articolo 19, D.L. 183/2020 (c.d. Decreto Milleproroghe), come convertito dalla L. 21/2021.

I datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, pertanto, sino alla data del 30 aprile 2021, nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail, attraverso l'apposito servizio on line. Le richieste continuano a essere trattate sulla base delle indicazioni operative illustrate nella circolare Inail n. 44/2020.

**Inail, avviso, 2/3/2021**

## **Formazione continua cdl: deroga al 31 dicembre 2021 per il biennio 2019-2020**

Il Cno, con circolare n. 1170 del 26 febbraio 2021, in materia di formazione continua obbligatoria per i consulenti del lavoro, ha stabilito che, considerato il perdurare dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il biennio formativo 2019-2020 si concluderà il 31 dicembre 2021 per quanti non abbiano completato il raggiungimento dei 32 crediti formativi. Entro il 31 dicembre 2021 dovranno essere conseguiti anche i crediti formativi relativi all'anno in corso.

**Cno, circolare, 26/2/2021, n. 1170**

## **Contributi e fisco**

### **Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022: chiarimenti**

L'Inps, con messaggio n. 1421 del 6 aprile 2021, ha offerto chiarimenti sull'ambito di applicazione della misura di esonero contributivo per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, ex articolo 1, commi 16-19, L. 178/2020, a integrazione di quanto previsto dalla circolare n. 32/2021.

Se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito di svantaggio deve sussistere alla data di assunzione e non a quella dell'eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

In virtù delle sopra esposte argomentazioni, l'Istituto precisa ulteriormente, a integrazione di quanto già chiarito nella richiamata circolare, che il beneficio può trovare applicazione anche nelle ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati ai sensi della disciplina di cui all'articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012, o di cui all'articolo 1, commi 16-19, L. 178/2020, e che, in tali fattispecie, l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

Infine, viene ribadito che l'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi. Infine, per quanto attiene ai profili in materia assicurativa, è precisato che occorre fare riferimento alle comunicazioni di competenza dell'Inail.

**Inps, messaggio, 6/4/2021, n. 1421**

### **Efficacia dei periodi riscattati mediante sistema contributivo**

L'Inps, con circolare n. 54 del 6 aprile 2021, ha fornito chiarimenti per i casi in cui gli oneri da riscatto, che per il sistema di calcolo della pensione applicabile e la collocazione temporale dei periodi andrebbero determinati con il criterio di cui all'articolo 2, comma 4, D.Lgs. 184/1997 (criterio della riserva matematica), sono, invece, calcolati con il criterio del calcolo a percentuale per effetto dell'esercizio delle facoltà che comportino la liquidazione della pensione esclusivamente con il sistema di calcolo contributivo (opzione al sistema contributivo, totalizzazione, c.d. Opzione donna, computo di cui all'articolo 3, D.M. 282/1996).

**Inps, circolare, 6/4/2021, n. 54**

### **Assegno universale per figli a carico: in G.U. la Legge delega**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 82 del 6 aprile 2021 la L. 46 del 1° aprile 2021, recante la delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale.

Al fine di favorire la natalità, di sostenere la genitorialità e di promuovere l'occupazione, in particolare femminile, il Governo è quindi delegato ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della L. 46/2021 (21 aprile 2021), uno o più Decreti legislativi volti a riordinare, semplificare e potenziare, anche in via progressiva, le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno

unico e universale.

Tale assegno, basato sul principio universalistico, costituisce un beneficio economico attribuito progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico nell'ambito delle risorse disponibili.

**L. 1/4/2021, n. 46, G.U. 6/4/2021, n. 82**

## **D.L. Sostegni: prime indicazioni sugli ammortizzatori COVID**

L'Inps, con messaggio n. 1297 del 26 marzo 2021, in attesa della pubblicazione delle apposite circolari, che illustreranno la disciplina di dettaglio, e delle relative istruzioni operative, ha offerto le prime indicazioni sulla gestione delle domande di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e Cisoa in relazione alle disposizioni introdotte dal D.L. 41/2021.

L'articolo 8, D.L. 41/2021, ha rideterminato il numero massimo di settimane richiedibili dalle aziende che sospendono o riducono l'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19 e ha differenziato sia l'arco temporale in cui è possibile collocare i trattamenti sia il numero delle settimane richiedibili. L'articolo 8, comma 1, prevede, infatti, che i datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono richiedere trattamenti di Cigo per una durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021. Il comma 2 stabilisce, invece, che, per i trattamenti di assegno ordinario e di Cigd i datori di lavoro possono proporre domanda di accesso alle citate misure per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021. Per tali misure di sostegno al reddito non è previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che ricorrono ai citati trattamenti.

**Inps, messaggio, 26/3/2021, n. 1297**

## **Congedo 2021 per i genitori lavoratori dipendenti per COVID-19, DAD o quarantena dei figli**

L'Inps, con messaggio n. 1276 del 25 marzo 2021, ha fornito le prime informazioni sul congedo, indennizzato al 50% della retribuzione, per i genitori con figli affetti da Sars COVID-19, in quarantena da contatto ovvero nei casi in cui l'attività didattica in presenza sia sospesa o i centri diurni assistenziali siano chiusi, come previsto dall'articolo 2, commi 2 e 3, D.L. 30/2021.

In attesa che sia emanata la circolare contenente le istruzioni operative, viene precisato che il congedo può essere fruito nell'arco temporale compreso tra il 13 marzo 2021, data di entrata in vigore della norma, e il 30 giugno 2021. Gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2021 al 12 marzo 2021 potranno essere convertiti, senza necessità di annullamento, nel congedo di cui trattasi, solamente presentando domanda telematica del nuovo congedo, non appena sarà adeguata la relativa procedura informatica. L'Istituto, infatti, sta adeguando le procedure amministrative e informatiche di presentazione delle domande riferite al nuovo congedo.

È, comunque, già possibile fruire del congedo in argomento con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando la medesima, successivamente, presentando l'apposita domanda telematica all'Inps.

Con successivo messaggio sarà comunicato il rilascio del nuovo sistema per l'inoltro delle domande, che potranno essere presentate anche con effetto retroattivo.

**Inps, messaggio, 25/3/2021, n. 1276**

## **Contratto di espansione: le attese istruzioni Inps**

L'Inps, con circolare n. 48 del 24 marzo 2021, ha descritto la disciplina del contratto di espansione e della relativa indennità mensile di cui all'articolo 41, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015, come modificato dall'articolo 1, comma 349, L. 178/2020, che ha esteso tale tipologia contrattuale al 2021. L'Istituto illustra la procedura di stipula e i passaggi per l'avvio dei piani concordati di esodo, indi-

cando, inoltre, le modalità di compilazione del flusso UniEmens da parte delle aziende rientranti nel campo di applicazione della norma.

**Inps, circolare, 24/3/2021, n. 48**

## **Lavoratori impatriati dello sport: criteri e modalità tecniche di versamento e utilizzo del contributo**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 66 del 17 marzo 2021 il D.P.C.M. 26 gennaio 2021, che indica criteri e modalità tecniche di versamento e di utilizzo del contributo per i lavoratori impatriati dello sport.

**D.P.C.M. 26/1/2021, G.U. 17/3/2021, n. 66**

## **Domande Cigo COVID: disponibile la nuova procedura automatizzata**

L'Inps, con notizia del 17 marzo 2021, ha comunicato che dal 18 marzo 2021 prendono il via i nuovi meccanismi di automazione dei procedimenti per le domande di autorizzazione della Cigo con causale COVID-19. L'obiettivo è migliorare i tempi, l'accuratezza delle valutazioni e il tracciamento dei controlli della fase 1 della Cigo, relativa alle domande di prenotazione da parte delle aziende e dell'autorizzazione necessaria ai successivi pagamenti.

Le innovazioni tecnologiche introdotte consentiranno una più efficace istruttoria delle domande di autorizzazione presentate dalle aziende e, di conseguenza, maggiore tempestività nei pagamenti della prestazione ai lavoratori. Al contempo, gli interventi procedurali limiteranno i rischi di errore, perché i requisiti saranno verificati con riscontri automatici rispetto alle informazioni presenti nelle banche dati dell'Istituto e richiameranno l'intervento degli operatori solo se effettivamente necessario per risolvere particolari criticità.

**Inps, notizia, 17/3/2021**

## **Congedo padre prorogato e ampliato per il 2021: le indicazioni Inps**

L'Inps, con circolare n. 42 dell'11 marzo 2021, ha comunicato che la durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, per il 2021, è stata ampliata da 7 a 10 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia del minore. Inoltre, è previsto e ampliato il congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio.

L'Istituto ricorda che la Legge di Bilancio 2021 ha esteso le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti, introdotte in via sperimentale con la L. 92/2012, anche alle nascite e alle adozioni o affidamenti avvenuti nel 2021.

**Inps, circolare, 11/3/2021, n. 42**

## **Fondo nuove competenze: pubblicata la nota che integra l'avviso 4 novembre 2020**

L'Anpal, con nota n. 5329 del 5 marzo 2021, ha integrato l'avviso pubblicato in data 4 novembre 2020 e i suoi allegati e ha fornito indicazioni operative per le aziende che vogliono utilizzare il Fondo, in particolare sulle modalità di progettazione dei percorsi di sviluppo delle competenze.

Inoltre, riguardo all'attestato finale delle competenze, la nota precisa il set minimo di informazioni che l'attestato deve contenere (nuovo allegato 6) e propone un modello di attestato (allegato 7). Infine, per agevolare le aziende, sono stati modificati i modelli per richiedere i dati dei singoli lavoratori, sia in fase di presentazione della domanda (allegato 2bis) sia in fase di richiesta di saldo (allegati 4bis e 5bis).

**Anpal, nota, 5/3/2021, n. 5329**

## **Bando Isi 2020: pubblicate le date di apertura della procedura informatica**

L'Inail, con avviso del 26 febbraio 2021, ha comunicato che sulla pagina informativa del Bando Isi 2020 è stato aggiornato il calendario con le date relative alla fase di compilazione on line delle domande: dal 1° giugno al 15 luglio 2021 le imprese potranno accedere alla procedura informati-

ca per inserire l'istanza di partecipazione. Dal 20 luglio 2021 le imprese che avranno raggiunto, o superato, la soglia minima di ammissibilità e salvato definitivamente la propria domanda, potranno effettuare il download del codice identificativo necessario per procedere con l'inoltro on line.

**Inail, avviso, 26/2/2021**

## **Anf: domanda per lavoratori beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito**

L'Inps, con messaggio n. 833 del 25 febbraio 2021, ha offerto precisazioni sulla modalità di presentazione della domanda telematica Anf tramite la procedura "ANF DIP" per i lavoratori beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito in caso di sospensione e/o riduzione dell'attività produttiva e di indennità di mancato avvio e ha illustrato le disposizioni necessarie a verificare il diritto e la misura della prestazione.

Ogni lavoratore interessato deve inviare tramite l'apposita procedura la richiesta di "ANF DIP" annuale per il periodo che, attualmente, va dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021 e, analogamente, per i periodi precedenti o successivi. Precedentemente all'istanza di "ANF DIP", è necessario presentare la domanda di "Autorizzazione ANF" nei casi previsti, quali ad esempio per i nuclei monoparentali, nei casi di separazione/divorzio o per la maggiorazione dell'Anf nei casi di presenza di componenti inabili nel nucleo familiare, al fine di definire il diritto a maggiorazione della prestazione familiare. L'importo teoricamente spettante calcolato dall'Istituto dovrà essere riparametrato dal datore di lavoro nei modelli "SR41" o "SR43" semplificati, in base alle ore/giornate di trattamento richieste e in pagamento e non dovrà mai superare quello reso nella procedura "ANF DIP". La verifica della coerenza di detto importo con l'esito della elaborazione della domanda "ANF DIP" del lavoratore sarà eseguita in automatico, per quanto riguarda i modelli SR41, e a cura degli operatori, con riferimento ai modelli SR43, prima del pagamento degli importi indicati nei citati modelli.

**Inps, messaggio, 25/2/2021, n. 833**

## **Esonero contributivo per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato: ulteriori chiarimenti**

L'Inps, con messaggio n. 832 del 25 febbraio 2021, in merito all'esonero contributivo totale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato o per le trasformazioni del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 15 agosto 2020 al 31 dicembre 2020, ha comunicato che è stata ulteriormente ampliata la validità del codice causale "L537", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato art. 6 d.l. 104/2020", prevedendo la possibilità di esporre in UniEmens, come importo arretrato dell'incentivo Irec, anche l'importo dell'esonero relativo alla mensilità di novembre e dicembre 2020.

Ai fini della fruizione dell'esonero mediante conguaglio, infatti, le modalità operative prevedevano l'esposizione dell'importo corrente del beneficio a partire dal flusso UniEmens di competenza novembre 2020 e l'esposizione dell'importo arretrato dell'esonero, riferito alle 3 mensilità pregresse, comprese tra agosto e ottobre 2020, esclusivamente nei flussi di competenza da novembre a gennaio 2021.

**Inps, messaggio, 25/2/2021, n. 832**

## **Provvedimenti di interdizione al lavoro post partum: le indicazioni dell'INL** **INL, nota, 2/4/2021, n. 553**

*L'INL, con nota n. 553 del 2 aprile 2021, ha offerto indicazioni in merito ai provvedimenti di interdizione al lavoro post partum.*

### **Il testo della nota n. 553/2021**

**INL, nota, 2 aprile 2021, n. 553**

Al fine di uniformare l'attività degli Uffici nell'emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri in periodo successivo al parto si forniscono i seguenti chiarimenti condivisi con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nota prot. n. 2437 del 25 marzo u.s.) e già anticipati all'Ispettorato territoriale di Perugia in relazione a specifica casistica.

Divieto di adibizione delle lavoratrici madri al trasporto e al sollevamento pesi

Le disposizioni di cui agli artt. 6, 7 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001 sono finalizzate a tutelare la salute della lavoratrice madre e della prole attraverso l'adozione di misure di protezione in relazione alle condizioni di lavoro e alle mansioni svolte o attraverso l'astensione dal lavoro.

Nello specifico, l'art. 7 comma 1 dispone il divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi ed insalubri elencati specificamente negli allegati A e B del decreto, mentre il comma 6 abilita gli organi di vigilanza ad autorizzare l'interdizione dal lavoro laddove non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni. Infine, l'art. 17, comma 2, abilita gli Ispettorati del lavoro ad autorizzare l'interdizione dal lavoro, tra gli altri, per i seguenti motivi: "(...) b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino" (cfr. ML nota prot. n. 37/0011588 del 20 luglio 2015).

Ai fini dell'adozione dei provvedimenti di tutela, nei termini alternativi sopra richiamati, si ritiene sufficiente la mera constatazione della adibizione della lavoratrice madre a mansioni di trasporto e al sollevamento di pesi, a prescindere dalla valutazione del rischio inerente all'interno del DVR.

In tal senso propende sia l'interpretazione della giurisprudenza di merito (cfr. ordinanza Tribunale di Perugia del 20 novembre 2020), sia le pregresse indicazioni del Ministero del lavoro (interpello n. 28/2008 e nota prot. n. 37/0007553 del 29 aprile 2013). Nello specifico l'interpello n. 28/2008 ha chiarito che "ai sensi del primo comma dell'art. 7 del menzionato D.Lgs. n. 151/2001 vige il divieto generalizzato di adibire le suddette lavoratrici al trasporto ed al sollevamento pesi, (...) ed inoltre la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale svolta dagli organi di vigilanza "può prescindere dal documento di valutazione dei rischi che comunque l'ispettore ha facoltà di esaminare (...)". La nota prot. n. 37/0007553 del 29 aprile 2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha inoltre precisato come "la valutazione del rischio fatta dal datore di lavoro costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione fuori dai casi di cui all'articolo 7, commi 1 e 2".

Ne consegue che, anche qualora il rischio attinente al sollevamento dei pesi non sia stato espressamente valutato nel DVR, l'adibizione a tali mansioni costituirebbe comunque condizione sufficiente per il riconoscimento della tutela della lavoratrice con la conseguente emanazione del provvedimento di interdizione da parte dell'amministrazione competente, ferma restando una valutazione circa l'impossibilità di adibizione ad altre mansioni.

Tale conclusione, peraltro, è coerente con l'orientamento della giurisprudenza che, nelle ipotesi sopra richiamate e in presenza dei presupposti fissati dalla legge, qualifica la posizione giuridica vantata dalla lavoratrice in termini di diritto soggettivo, non riscontrandosi significativi margini di valutazione neanche in termini di discrezionalità tecnica in ordine alla verifica delle effettive condi-

zioni di lavoro della lavoratrice.

Termine finale da indicare nel provvedimento di interdizione post partum nelle ipotesi di parto prematuro

Come noto l'art. 16, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 151/2001, in riferimento alle ipotesi in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, prevede che i giorni antecedenti al parto non goduti a titolo di astensione obbligatoria si aggiungano al periodo di congedo obbligatorio di maternità da fruire dopo il parto.

Analogo principio trova applicazione nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto e pertanto i giorni di congedo obbligatorio ante partum non fruiti si aggiungono al termine della fruizione dei sette mesi decorrenti dalla data effettiva del parto.

A tale riguardo si rinvia a quanto affermato dall'INPS con circolare n. 69/2016, laddove si precisa che "nei casi di parto fortemente prematuro, qualora la lavoratrice abbia un provvedimento di interdizione prorogata dal lavoro per incompatibilità con le mansioni ai sensi degli artt. 6 e 7 del T.U., si aggiungono al termine del periodo di interdizione prorogata tutti i giorni compresi tra la data del parto e la data presunta del parto".

Ne deriva che il provvedimento di interdizione adottato dall'ITL dovrà indicare la data effettiva del parto e far decorrere da tale data i sette mesi di interdizione post partum aggiungendo, ai predetti sette mesi, i giorni non goduti a causa del parto prematuro e avendo cura di richiamare in proposito la circolare INPS sopra riportata.

Emanazione di provvedimento di interdizione a seguito di pronuncia giurisdizionale dichiarativa del diritto e necessità di specifica istanza all'Istituto previdenziale per l'erogazione della indennità sostitutiva

Sul piano procedimentale si precisa che, pur in presenza di sentenza dichiarativa circa la sussistenza del diritto all'astensione, sia in ogni caso necessaria l'emanazione da parte dell'ITL del relativo provvedimento amministrativo di interdizione.

Per quanto attiene, invece, alla richiesta nei confronti dell'Istituto previdenziale per l'erogazione dell'indennità sostitutiva, occorre che la lavoratrice inoltri sempre un'apposita istanza all'INPS (cfr. art. 1, D.L. n. 663/1969 conv. da L. n. 33/1980) ciò in quanto la sentenza dichiarativa del diritto non sostituisce l'atto provvedimento della PA inteso quale presupposto necessario per l'erogazione della relativa indennità.

## Aggiornato il protocollo per il contrasto al COVID nei luoghi di lavoro

### Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, 6/4/2021

*In data 6 aprile 2021 è stato sottoscritto il "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro", che aggiorna e rinnova i precedenti accordi, tenendo conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo e, da ultimo, del D.P.C.M. 2 marzo 2021, nonché di quanto emanato dal Ministero della salute. A tal fine, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio.*

## Il testo del protocollo del 6 aprile 2021

### Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, 6 aprile 2021

#### 1. INFORMAZIONE

- L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi.
- In particolare, le informazioni riguardano
  - l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5° C) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
  - la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;
  - l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);
  - l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

L'azienda fornisce un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio. Laddove il presente Protocollo fa riferimento all'uso della mascherina chirurgica, è fatta salva l'ipotesi che, per i rischi presenti nella mansione specifica, siano già previsti strumenti di protezione individuale di tutela di tipo superiore (facciali filtranti FFP2 o FFP3) o di diversa tipologia.

#### 2. MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea<sup>1</sup>. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°C, non sarà consentito l'ac-

<sup>1</sup> La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare a temperatura e non registrare il dato acquisito. È possibile identificare

cesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherina chirurgica ove non ne fossero già dotate, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

- Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al virus SARS-CoV-2/COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS<sup>2</sup>.
- Per questi casi si fa riferimento alla normativa di seguito richiamata e alle successive, ulteriori disposizioni che potranno essere adottate in materia:
  - agli articoli 14, comma 1, e 26, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;
  - all'articolo 1, comma 1, lettera d), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35;
  - all'articolo 1 del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74;
  - all'articolo 1-bis del decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 settembre 2020, n. 124.
- La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà secondo le modalità previste dalla normativa vigente (circolare del Ministero della salute del 12 ottobre 2020 ed eventuali istruzioni successive). I lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario.
- Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'Autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione, anche attraverso il medico competente, ove presente.
- Al fine della prevenzione di ogni forma di affollamento e di situazioni a rischio di contagio, trovano applicazione i protocolli di settore per le attività produttive di cui all'Allegato IX al D.P.C.M. vigente.

(...)

## **8. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E LAVORO AGILE E DA REMOTO, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)**

Con riferimento a quanto previsto dal D.P.C.M. 2 marzo 2021, articoli 4 e 30, limitatamente al periodo dell'emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto

---

l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio dal virus SARS-CoV-2 (COVID-19) e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 30, comma 1, lettera c), del D.P.C.M. 2 marzo 2021 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza; 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 (COVID-19) e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al virus SARS-CoV-2 (COVID-19) e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi (v. infra).

<sup>2</sup> Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al virus SARS-CoV-2 (COVID-19), si ricorda di prestare attenzione alla disciplina sul trattamento dei dati personali, poiché l'acquisizione della dichiarazione costituisce un trattamento dati. A tal fine, si applicano le indicazioni di cui alla precedente nota n. 1 e, nello specifico, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da virus SARS-CoV-2 (COVID-19). Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al virus SARS-CoV-2 (COVID-19), occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva. Oppure, se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi.

previsto dai Ccnl e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

- disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile e da remoto;
- procedere a una rimodulazione dei livelli produttivi;
- assicurare un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- utilizzare il lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione.

Nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni del personale coinvolto; utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, Rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione.

Nel caso in cui l'utilizzo di tali istituti non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.

In merito alle trasferte nazionali ed internazionali, è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il MC e il Rspg, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione. Il lavoro agile e da remoto continua ad essere favorito, anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

È necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati o sale riunioni.

Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente, potranno essere individuate soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro, ovvero soluzioni analoghe.

L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati, che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità degli orari.

È essenziale evitare aggregazioni sociali, anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (commuting), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo andrebbero incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato o di navette.

## **9. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI**

- Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).
- Dove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

## **10. SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE**

- Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.
- Non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale, l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello

superiore e un'adeguata pulizia e areazione dei locali.

- Sono sospesi tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, fatte salve le deroghe previste dalla normativa vigente. Sono consentiti in presenza, ai sensi dell'articolo 25, comma 7, del D.P.C.M. 2 marzo 2021, gli esami di qualifica dei percorsi di IeFP, nonché la formazione in azienda esclusivamente per i lavoratori dell'azienda stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di protezione civile, salute e sicurezza, i corsi di formazione individuali e quelli che necessitano di attività di laboratorio, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio, in coerenza con i limiti normativi vigenti, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio di cui al «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» pubblicato dall'Inail. È comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in lavoro agile e da remoto.

(...)

## Decreto Sostegni: disposizioni per il lavoro

**È** stato pubblicato sulla GU n. 70 del 22 marzo 2021 il D.L. 41 del 22 marzo 2021, in vigore dal 23 marzo 2021, recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", c.d. Decreto Sostegni.

Articolo 4, comma 2	<b>Sospensione pignoramento stipendi e pensioni</b> Viene prorogata al 30 aprile 2021 la sospensione degli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati prima della stessa data dall'agente della riscossione e dai terzi a cui sono affidati, anche disgiuntamente, l'accertamento e la riscossione dei tributi e di tutte le entrate, aventi a oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di assegni di quiescenza. Tali somme non sono sottoposte al vincolo di indisponibilità e il terzo pignorato le rende fruibili al debitore esecutato, anche in presenza di assegnazione disposta con provvedimento del giudice dell'esecuzione. Restano fermi gli accantonamenti effettuati prima del 19 maggio 2020 e restano definitivamente acquisite e non sono rimborsate le somme accreditate, anteriormente alla stessa data, all'agente della riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), D.Lgs. 446/1997.
Articolo 5, commi 19-22	<b>Dichiarazione dei redditi precompilata</b> Slitta al 10 maggio 2021 il termine entro cui l'Agenzia delle entrate mette a disposizione dei contribuenti la dichiarazione dei redditi precompilata.
Articolo 8, commi 1-8, 12 e 13	<b>Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale</b> I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto, domanda di: trattamento ordinario di integrazione salariale ex articoli 19 e 20, D.L. 18/2020, per una durata massima di 13 settimane tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021 senza che sia dovuto il contributo addizionale; trattamenti di assegno ordinario e cassa integrazione salariale in deroga ex articoli 19, 21, 22 e 22- <i>quater</i> , D.L. 18/2020, per una durata massima di 28 settimane tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale. Il comma 3 fissa il termine decadenziale di presentazione delle domande alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e, in fase di prima applicazione, alla fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto. Il comma 4, in caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, fissa il termine decadenziale, entro il quale il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, alla fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione (in fase di prima applicazione, tali termini sono eventualmente spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto). Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. Il comma 5 prevede che, per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo in commento, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'Inps o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché l'accredito della relativa contribuzione figurativa, siano effettuati con il nuovo flusso telematico denominato "UniEmens-Cig".

	<p>Il comma 6, al fine di ottimizzare il pagamento delle integrazioni salariali, prevede che il pagamento di tutte le integrazioni salariali COVID-19 possa essere concesso sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, sia con le modalità ordinarie di pagamento da parte delle imprese, con successivo rimborso da parte dell'Inps. Il comma 7 fissa, nel limite massimo di 1.100 milioni, il finanziamento statale destinato ai Fondi di solidarietà alternativi (artigianato e lavoro in somministrazione) e prevede che tale importo sia assegnato ai rispettivi Fondi con Decreto ministeriale.</p> <p>Il comma 8 si rivolge agli operai agricoli, prevedendo la concessione dei trattamenti di Cisoa per una durata massima di 120 giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, 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, L. 457/1972 (180 giornate lavorative annuali).</p> <p>Il comma 12 individua i limiti di spesa per i trattamenti di integrazione salariale, demandando all'Inps il compito di provvedere al relativo monitoraggio.</p> <p>Il comma 13 specifica che qualora, a seguito dell'attività di monitoraggio, dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziare, le stesse possono essere utilizzate prioritariamente per finanziare eventuali esigenze finanziarie relative a ulteriori tipologie di trattamenti, fermi restando i limiti massimi di durata previsti, ovvero, limitatamente ai datori di lavoro che fruiscono di trattamenti in deroga, i quali abbiano interamente fruito del periodo complessivo di 40 settimane per il 2021 (12+28), per finanziare un'eventuale estensione della durata massima di 28 settimane di cui al comma 2.</p>
Articolo 8, commi 9-11	<p><b>Divieto di licenziamento</b></p> <p>Il comma 9 dispone il blocco delle procedure di licenziamento individuale e collettivo, nonché di recesso per giustificato motivo oggettivo, fino al 30 giugno 2021, e sospende quelle avviate successivamente al 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 Ccnl o di clausola del contratto di appalto.</p> <p>Il comma 10, per i datori di lavoro che possono fruire dei nuovi trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 diversi dalla Cigo, prevede un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.</p> <p>Il comma 11 stabilisce che il blocco non si applica nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., 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.</p> <p>A detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità mensile di disoccupazione (NASpI). Si prevede, inoltre, che sono esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.</p>
Articolo 10	<p><b>Indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport</b></p> <p>Per fronteggiare adeguatamente l'emergenza economica scaturita dal diffondersi dell'epidemia da COVID-19, sono stati varati una serie di provvedimenti normativi, tra i quali il c.d. D.L. Ristori - D.L. 137/2020 - che ha riconosciuto un'indennità onnicomprensiva atta a ristorare alcune particolari categorie di lavoratori, quali, in particolare, i lavoratori, anche in somministrazione, stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo. La nuova disposizione, oltre ad assicurare un'ulteriore indennità onnicomprensiva <i>una tantum</i> di 2.400 euro ai soggetti già beneficiari dell'indennità ex D.L. 137/2020, prevede, ai commi 2, 3, 4, 5 e 6, un'indennità pari a 2.400 euro a favore delle stesse categorie di</p>

lavoratori di cui al citato D.L. Ristori, che presentino determinati requisiti, da erogarsi previa nuova domanda, da presentare entro il 30 aprile 2021. Il comma 2 riconosce ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del Decreto Sostegni, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di NASpI alla data del 23 marzo 2021, un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di NASpI al 23 marzo 2021.

Il comma 3 riconosce un'indennità onnicomprensiva di 2.400 euro:

- ai lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;
- lavoratori intermittenti, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021;
- lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni e che siano iscritti alla Gestione separata con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;
- incaricati alle vendite a domicilio con reddito, nell'anno 2019, derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva, iscritti alla Gestione separata al 23 marzo 2021 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Il comma 4 prevede l'esclusione dal beneficio per titolari di contratto di lavoro subordinato, fatta eccezione per i lavoratori con contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità, e per titolari di pensione.

Il comma 5 prevede l'erogazione della medesima indennità per i lavoratori a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso, cumulativamente, dei seguenti requisiti:

1. titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
2. titolarità, nell'anno 2018, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
3. assenza di titolarità, al 23 marzo 2021, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Il comma 6 riconosce un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro agli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo. In particolare, i criteri di accesso al beneficio sono differenziati in base al reddito riferito all'anno 2019, secondo le seguenti condizioni:

- almeno 30 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, con reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 75.000 euro, e non titolari di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente senza corresponsione dell'indennità di disponibilità;
- almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 35.000 euro.

	<p>Il comma 7 dispone il divieto di cumulo tra le indennità di cui ai commi precedenti. Il comma 8 prevede che le indennità non concorrono alla formazione del reddito. Fissa, inoltre, il limite di spesa e disciplina le attività di monitoraggio della misura da parte dell'Inps in qualità di ente erogatore.</p> <p>Il comma 9 individua gli oneri e reca la copertura finanziaria.</p> <p>I commi da 10 a 14 prevedono l'erogazione di un'indennità per i lavoratori sportivi, l'importo è determinato sulla base dei compensi percepiti nell'anno 2019, secondo i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura superiore ai 10.000 euro annui, spetta la somma di 3.600 euro;</li> <li>• ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura compresa tra 4.000 e 10.000 euro annui, spetta la somma di 2.400 euro;</li> <li>• ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore a 4.000 euro annui, spetta la somma di 1.200 euro.</li> </ul>
<p>Articolo 11</p>	<p><b>Disposizioni in materia di Reddito di cittadinanza</b></p> <p>È previsto un incremento dell'autorizzazione di spesa ai fini dell'erogazione dei benefici economici legati all'introduzione del Reddito di cittadinanza.</p> <p>Il comma 2 prevede che, per l'anno 2021, i componenti del nucleo beneficiario del Reddito di cittadinanza possano stipulare uno o più contratti a termine senza che il reddito di cittadinanza venga perso o ridotto, se il valore del reddito familiare risulta comunque pari o inferiore a 10.000 euro annui. In tali ipotesi, il beneficio economico resta sospeso per una durata corrispondente a quella dei contratti a tempo determinato stipulati dal percettore fino a un massimo di 6 mesi. Il beneficio riprende a decorrere al termine di ciascun contratto.</p>
<p>Articolo 12</p>	<p><b>Reddito di emergenza</b></p> <p>È riconosciuta l'erogazione di 3 mensilità, da marzo a maggio 2021, ciascuna delle quali pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, D.L. 34/2020 (pari a 400 euro, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, fino a un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino a un massimo di 2,1 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza, come definite ai fini Isee), ai nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che abbiano un valore del reddito familiare nel mese di febbraio 2021 inferiore a una soglia pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, D.L. 34/2020; per i nuclei familiari che risiedono in abitazione in locazione, fermo restando l'ammontare del beneficio, la soglia è incrementata di 1/12 del valore annuo del canone di locazione, come dichiarato ai fini Isee, e qualora non vi siano nel nucleo familiare componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui all'articolo 10, D.L. Sostegni.</p>
<p>Articolo 15</p>	<p><b>Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità</b></p> <p>L'articolo 26, D.L. 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia), ha previsto, in particolare al comma 2, che, sino al 30 giugno 2020, l'assenza da lavoro dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità fosse equiparata al ricovero ospedaliero. I lavoratori interessati dalla disposizione sono quelli in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, L. 104/1992) o di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Gli effetti della disposizione in questione sono stati prorogati dapprima sino al 31 luglio 2020 (articolo 74, DL 34/2020) e poi sino al 15 ottobre 2020 (articolo 26, D.L. 104/2020). Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, i richiamati lavoratori fragili hanno svolto di norma la prestazione lavorativa in modalità agile. Da ultimo, la Legge di Bilancio 2021 ha previsto che la tutela dei lavoratori fragili si applichi anche dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.</p> <p>L'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, non contemplava in modo esplicito l'esclusione di tale assenza dal calcolo del periodo di comporta, come invece prevede l'espressamente</p>

	<p>comma 1 per i periodi di assenza dal lavoro equiparati a malattia in caso di periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.</p> <p>La normativa è stata perciò così rivista:</p> <p>le assenze dei lavoratori fragili non sono computabili nel periodo di comportamento;</p> <p>i periodi di assenza dal servizio per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità in condizione di gravità non comportano una diminuzione delle somme erogate dall'Inps a titolo di indennità di accompagnamento per minorazione civile;</p> <p>la tutela dei lavoratori fragili è stata estesa dal 1° marzo fino al 30 giugno 2021.</p>
Articolo 16	<p><b>Disposizioni in materia di NASpI</b></p> <p>La disposizione, in considerazione del fatto che negli ultimi 12 mesi l'emergenza sanitaria ha reso particolarmente gravosa la ricerca di occupazione, prevede che, a decorrere dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021, l'indennità NASpI sia concessa a prescindere dalla sussistenza del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti lo stato di disoccupazione, fermi restando lo stato di disoccupazione e la presenza di 13 settimane di contributi nei 4 anni precedenti la disoccupazione.</p>
Articolo 17	<p><b>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</b></p> <p>La disposizione modifica l'articolo 93, D.L. 34/2020, al fine di prorogare la deroga, già in esso contenuta, alla disciplina in materia di contratti a termine. In particolare, con tale novella si prevede la possibilità di ulteriori proroghe o rinnovi dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, anche in assenza delle condizioni ex articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>Le disposizioni hanno efficacia dal 23 marzo 2021 e, nella loro applicazione, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.</p>
Articolo 19	<p><b>Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'acquacoltura</b></p> <p>È modificato il Decreto Ristori laddove prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a dicembre 2020, per le aziende appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, che svolgono le attività identificate dai codici Ateco, di cui all'allegato 3, D.L. 137/2020.</p> <p>Tale esonero è ora esteso anche per il periodo retributivo relativo al mese di gennaio 2021. L'esonero deve essere riconosciuto nel rispetto della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato e in particolare ai sensi della sezione 3.1 e 3.12 della Comunicazione della Commissione europea (rispettivamente "Aiuti di importo limitato" e "Aiuti sotto forma di sostegno a costi fissi non coperti"), 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.</p>
Articolo 28	<p><b>Regime-quadro per l'adozione di misure di aiuti di Stato per l'emergenza COVID-19</b></p> <p>Viene adeguato il regime nazionale alle modifiche al <i>Temporary Framework</i>, le cui misure sono prorogate al 31 dicembre 2021.</p> <p>Nel caso di aiuti di importo limitato si prevede una soglia:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>di 1,8 milioni di euro per le imprese (in precedenza 800.000 euro);</li><li>di 225.000 euro per impresa operante nella produzione primaria di prodotti agricoli (in precedenza 100.000 euro);</li><li>di 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura (in precedenza 120.000 euro).</li></ul> <p>Nel caso di aiuti a copertura dei costi fissi non coperti da entrate (misura 3.12 del <i>Temporary Framework</i>) è stata, aumentata la soglia fino a 10 milioni di euro.</p>

## La somministrazione a termine e il lavoro stagionale: i chiarimenti di prassi

**I**l Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 2/2021, è intervenuto per chiarire se sia applicabile anche alla somministrazione a tempo determinato la disposizione introdotta dal D.L. 104/2020, che consente, in deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, di prorogare o rinnovare un rapporto di lavoro a tempo determinato anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015. L'INL, su richiesta di alcune associazioni di categoria, ha a sua volta provveduto a emanare la recente nota n. 413/2021, in tema di contratti a termine in relazione alla stagionalità dell'attività svolta dal datore di lavoro.

### La somministrazione di lavoro

Gli estensori della risposta a interpello ricordano che la somministrazione di lavoro è il contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Datore di lavoro resta, dunque, il somministratore, che, in vista dell'invio presso l'utilizzatore, può assumere i lavoratori sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In quest'ultimo caso, il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore è soggetto alla disciplina propria del contratto a termine, con la sola esclusione delle seguenti disposizioni:

- articolo 21, comma 2, che prevede un intervallo minimo tra 2 successivi contratti a termine (di 10 o 20 giorni, a seconda della durata del primo contratto);
- articolo 23, che fissa la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine al 20% degli occupati a tempo indeterminato;
- articolo 24, che assicura ai lavoratori a termine il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Tra le esclusioni non sono, invece, contemplate le altre disposizioni dell'articolo 21, tra cui il comma 01 – introdotto dal D.L. 87/2018 (Decreto Dignità) – che richiama l'obbligo delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, per qualsiasi ipotesi di rinnovo di un contratto a termine, nonché per le proroghe eccedenti i 12 mesi.

Nel caso della somministrazione le causali vanno riferite all'utilizzatore; per la proroga occorre ricordare che il termine inizialmente apposto al contratto di lavoro stipulato dall'agenzia di somministrazione può sempre essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In proposito si rileva che l'articolo 22, Ccnl Agenzie di somministrazione, firmato in data 15 ottobre 2019, ha previsto per ogni singolo contratto di somministrazione a termine un massimo di:

- 6 proroghe nell'arco del limite legale di 24 mesi;
- 8 proroghe nell'eventualità in cui il Ccnl applicato dall'utilizzatore estenda la durata massima dei contratti a termine oltre i 24 mesi.

Ove la proroga stesa superi i 12 mesi, è richiesta la presenza delle causali.

### I chiarimenti del Ministero del lavoro

Viene rilevato che la deroga introdotta dall'articolo 8, comma 1, D.L. 104/2020, riguarda proprio l'articolo 21, comma 01, D.Lgs. 81/2015, che è normalmente applicabile anche al contratto di somministrazione, il cui rinnovo e la proroga eccedente i 12 mesi sono, dunque, in via ordinaria, subordinati alla presenza delle causali, riferite all'utilizzatore.

Per quanto sopra, i tecnici del Ministero hanno concluso ritenendo che la deroga introdotta dalla normativa emergenziale sia applicabile anche ai contratti di somministrazione a termine, che, in

via eccezionale, potranno essere rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla Legge. Viene, altresì, ribadito che lo spostamento al 31 marzo 2021 del termine finale per l'esercizio di tale facoltà di rinnovo o proroga senza causale non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata. Tale facoltà è utilizzabile, quindi, per una sola volta.

Da ultimo, viene evidenziato che 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 24 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 ha efficacia fino al 31 dicembre 2021.

## **Contratti a termine e stagionalità: i chiarimenti dell'INL**

La disciplina sul contratto a termine, contenuta nel D.Lgs. 81/2015, prevede, infatti, alcune specificità in relazione alle attività di tipo stagionale, proprio in considerazione delle peculiarità operative dei settori ivi operanti. La normativa, infatti, ha ritenuto di dover liberare le attività stagionali da alcuni vincoli posti sul tipo contrattuale, legati alla sua durata massima, alle limitazioni sulle proroghe e al periodo di stacco contrattuale per il caso di rinnovi.

Ognuna di tali indicazioni si riferisce, in sostanza, all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, norma dove vengono in qualche modo qualificate le attività di tipo stagionale. Quest'ultime, infatti, sarebbero rilevabili attraverso il disposto di un apposito Decreto che avrebbe dovuto essere emanato dal Ministero del lavoro ovvero nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi settoriali. La norma si pre-munisce affermando, inoltre, che fino all'adozione del Decreto appena citato continuano a trovare applicazione le disposizioni del datato D.P.R. 1525/1963. Quest'ultima norma, infatti, contiene un allegato dove sono elencate le attività di tipo discontinuo, elenco che attualmente risulta, per taluni casi, abbastanza desueto.

Una prima domanda, posta ai tecnici ministeriali, riguarda la conferma del fatto che le deroghe, normativamente previste per gli stagionali, trovino applicazione anche in riferimento alle ipotesi individuate dai vari Ccnl di settore. Sul punto viene indicato che l'alternatività proposta dalla norma riguarda solo l'emanando Decreto ministeriale e il D.P.R. 1525/1963 e non anche la contrattazione collettiva; per quest'ultima, infatti, è senz'altro possibile integrare il quadro normativo. Si tratta, beninteso, della contrattazione collettiva di settore nell'accezione cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, ovvero dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro Rsa o Rsu.

I vari contratti collettivi, di primo o secondo livello, possono, quindi, individuare liberamente ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. 1525/1963, al momento vigente, situazioni alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine.

La seconda questione rileva per le imprese turistiche che, nell'anno solare, svolgano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi (ipotesi di discontinuità prevista specificamente dal D.P.R. 1525/1963). A tali realtà, dunque, sono applicabili le eccezioni per il contratto a termine previste per i casi di stagionalità.

Il dubbio, tuttavia, è il seguente: ove tali imprese, per motivi di loro organizzazione interna, stipulassero anche alcuni contratti a tempo indeterminato (si pensi al caso di un manutentore), resta valida la peculiare normativa sui contratti a tempo determinato?

Su tale casistica l'INL non rileva specifiche criticità, ritenendo che la presenza di tali contratti a tempo indeterminato non possa inficiare la connotazione stagionale delle relative attività.

## Rinnovi contrattuali marzo 2021

### Comunicazione PMI - Ipotesi di accordo di rinnovo 9 marzo 2021

In data 9 marzo 2021 Unigec-Confapi, Unimatica-Confapi, Federazione italiana lavoratori informazione e spettacolo (Slc-Cgil Federazione informazione e spettacolo (Fistel-Cisl) Unione italiana lavoratori stampa, spettacolo, sport, informazione, comunicazione, cultura e cartai (Uilcom-Uil) hanno siglato l'ipotesi di rinnovo del Ccnl Comunicazione PMI, con vigenza 1° gennaio 2020-31 dicembre 2023. Nell'accordo è stato regolamentato, in modo strutturato, il lavoro agile.

#### Disciplina

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo dell'idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), e alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Le parti, a livello aziendale, potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite, tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Nella regolamentazione aziendale del lavoro agile dovranno essere tenute in particolare considerazione alcune specifiche categorie di lavoratori svantaggiati:

- lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare;
- lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa;
- lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente Ccnl.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori in lavoro agile l'esercizio integrale dei diritti stabiliti dagli articoli 15-16-17-18-19-20-21 del presente Ccnl.

Nel caso di disposizioni di Legge o di accordi interconfederali inerenti al lavoro agile, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse, eventualmente per procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di con-

bilizzazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

Il lavoratore, nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda, che indicherà le soluzioni operative da adottare.

## **Formazione**

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti ai lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

## **Salute e sicurezza**

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'articolo 23, L. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

## **Privacy**

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, il lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. Il lavoratore, a norma di Legge e contratto, è tenuto alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

## **Diritto alla disconnessione**

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa, quando si prevede un'interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione, evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

## Principali scadenze del mese di maggio

L'articolo 97, D.L. 104/2020, ha modificato il piano di ripresa dei versamenti fiscali e contributivi sospesi, rispetto a quanto previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, disponendo:

- il versamento del 50% dell'importo sospeso o in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o in alternativa, in un massimo di 4 rate (di cui la prima entro il 16 settembre 2020);
- il versamento del restante 50% in un massimo di 24 rate di pari importo (di cui la prima entro il 16 gennaio 2021).

La relazione illustrativa del D.L. 104/2020, nel commentare l'articolo 97, ha precisato che il nuovo piano di rateizzazione è introdotto "in alternativa" a quello previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, con la conseguenza che i 2 piani di rateizzazione coesistono.

Con il messaggio n. 3882/2020, l'Inps ha integrato le istruzioni fornite nel messaggio n. 3274/2020, a seguito del differimento al 30 ottobre 2020 del termine di presentazione delle istanze di sospensione del versamento dei contributi, inizialmente fissato al 16 settembre e poi prorogato al 30 settembre.

Per i datori di lavoro che optano per la dilazione dei contributi previdenziali sospesi introdotta dall'articolo 97, D.L. 104/2020, i termini di versamento vengono modificati come segue:

- entro il 30 ottobre 2020 devono essere versate le prime 2 rate del 50% (che ordinariamente scadevano il 16 dei mesi di settembre e ottobre);
- entro il 31 dicembre 2020 dovranno essere corrisposte la 3ª e 4ª rata del 50% dell'importo oggetto di sospensione (che ordinariamente andava versato il 16 dei mesi di novembre e dicembre), in quanto ciò costituisce condizione necessaria per beneficiare della rateizzazione del rimanente 50% fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021, che, cadendo di sabato, slitta a lunedì 18 gennaio 2021.

L'Istituto precisa che con successivo messaggio saranno fornite indicazioni per il versamento del rimanente 50% dei contributi sospesi, fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021, differito a lunedì 18 gennaio 2021. Con messaggio n. 102/2021, l'Inps ha reso noto che il pagamento potrà essere effettuato entro il 31 gennaio, che, cadendo di domenica, slitta a lunedì 1º febbraio 2021.

### **Sospensioni previste dai D.L. 137/2020 e 149/2020<sup>1</sup> (c.d. Decreto Ristori e Decreto Ristori-bis)** Sospensione dei versamenti tributari (articolo 7, D.L. 149/2020)

Sono sospesi i termini che scadono nel mese di novembre 2020 relativi ai versamenti di ritenute alla fonte su redditi di lavoro dipendente e assimilati e delle addizionali regionali e comunali operate in qualità di sostituti d'imposta, per:

- i soggetti che esercitano le attività economiche sospese ex articolo 1, D.P.C.M. 3 novembre 2020, con domicilio fiscale, sede legale o operativa in Italia;
- i soggetti che esercitano le attività di ristorazione che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di elevata o massima gravità e da un livello di rischio alto (zone arancioni e rosse);
- i soggetti che operano nei settori economici individuati nell'allegato 2 al D.L. 149/2020 ovvero esercitano l'attività alberghiera, di agenzia di viaggio o quella di tour operator, e che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle zone rosse.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima entro il 16 marzo 2021.

### Sospensione dei versamenti contributivi (articolo 13, D.L. 137/2020 e articolo 11, D.L. 149/2020)

L'articolo 13, D.L. 137/2020, ha previsto inizialmente la sospensione dei termini dei versamenti contributivi e dei premi Inail "dovuti per la competenza" del mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati, con sede operativa in Italia, appartenenti ai settori che hanno subito limitazioni dell'attività per effetto del D.P.C.M. 24 ottobre 2020, con attività prevalente classificata in uno dei codici ATECO di cui all'allegato 1 del D.L. 137/2020.

L'articolo 11, D.L. 149/2020, ha successivamente previsto la sospensione dei termini dei versamenti:

- contributivi, di cui all'articolo 13, D.L. 137/2020 (esclusi i premi Inail), dovuti nel mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati nell'allegato 1 al D.L. 149/2020

(e riferiti ai settori che hanno subito limitazioni a seguito del D.P.C.M. 24 ottobre 2020);

- contributivi e assistenziali dovuti nel mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati nell'allegato 2 al D.L. 149/2020, con unità produttive o operative nelle zone rosse.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di 2 rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione. La sospensione è attribuita secondo la normativa dell'Unione Europea sugli aiuti di Stato.

Con la circolare n. 129/2020, pubblicata in sostituzione della precedente n. 128/2020, l'Inps ha fornito le istruzioni operative per fruire della sospensione dei contributi disposta dall'articolo 13, D.L. 137/2020, e poi ulteriormente disciplinata dall'articolo 11, D.L. 149/2020, precisando che la sospensione riguarda i soli versamenti contributivi in scadenza nel mese di novembre 2020 (periodo di competenza ottobre 2020), comprese la rate da piano di dilazione amministrativa, escluse, invece, le rate da ripresa dei versamenti sospesi in ragione dell'emergenza epidemiologica ex D.L. 34/2020 e ex D.L. 104/2020 e non opera per i premi Inail. Con il messaggio n. 4361/2020 l'Istituto ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla variazione, nel corso del mese di novembre, della collocazione delle Regioni e delle Province autonome, rispetto alle c.d. zone gialla, arancione o rossa. Da ultimo, con il messaggio n. 896/2021, l'Istituto ha illustrato le modalità operative per effettuare i versamenti dei contributi sospesi.

### **Sospensioni previste dal D.L. 157/2020<sup>1</sup> (c.d. Decreto Ristori-quater)**

Sospensione dei versamenti tributari e contributivi in scadenza nel mese di dicembre (art. 2 DL n. 157/2020)

L'articolo 2, D.L. 157/2020, ha previsto la sospensione dei versamenti delle ritenute di lavoro dipendente e assimilato (articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973), comprese le addizionali e dei contributi previdenziali e assistenziali con scadenza nel mese di dicembre 2020, dovuti dai seguenti soggetti:

- esercenti attività d'impresa, arte o professione, con ricavi o compensi fino a 50 milioni di euro nel 2019, che hanno subito una diminuzione del fatturato di almeno il 33% nel mese di novembre 2020 rispetto allo stesso mese del 2019;
- che hanno intrapreso l'attività dopo il 30 novembre 2019;
- che svolgono le attività sospese dal D.P.C.M. 3 novembre 2020;
- che esercitano servizi di ristorazione, con domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle cd. zone arancioni o rosse;
- che operano nei settori individuati nell'allegato 2, D.L. 149/2020 (c.d. Ristori-bis);
- che esercitano attività alberghiera, di agenzia di viaggio o di tour operator, con domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle cd. zone rosse.

I versamenti sospesi sono effettuati entro il 16 marzo 2021, in un'unica soluzione o in un massimo di 4 rate, di cui la prima entro il 16 marzo 2021. L'Inps, con la circolare n. 145/2020, ha fornito le prime indicazioni in merito. Da ultimo, con il messaggio n. 896/2021, l'Istituto ha illustrato le modalità operative per effettuare i versamenti dei contributi sospesi.

### **Sospensione degli adempimenti e dei versamenti per le federazioni sportive prevista dalla Legge di Bilancio 2021**

In favore di federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e associazioni e società dilettanti-stistiche che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del D.P.C.M. 24 ottobre 2020, l'articolo 1, commi 36 e 37, L. 178/2020, ha previsto la sospensione dei termini relativi:

- ai versamenti delle ritenute su redditi di lavoro dipendente e assimilato operate dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021;
- agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

I versamenti sospesi possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo,

<sup>1</sup> Si precisa che, nella conversione in L. 176/2020, con modifiche, del D.L. 137/2020 (Decreto Ristori), i Decreti 149/2020 (Ristori-bis), 154/2020 (Ristori-ter) e 157/2020 (Ristori-quater) sono stati abrogati, ferma restando la validità degli atti e dei provvedimenti adottati nonché degli effetti prodottisi e dei rapporti giuridici sorti sulla loro base. I 4 Decreti sono dunque stati unificati e trasposti, con modifiche, nel D.L. 137/2020.

con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021. I versamenti relativi ai mesi di dicembre 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 dei suddetti mesi. L'Inail, con circolare n. 7/2021, ha fornito le istruzioni per la relativa applicazione.

## **lunedì 17 maggio**

### **Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta**

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

### **Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta**

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

### **Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta**

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

### **Contributi Inps – Gestione separata**

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

### **Contributi Inps – Pescatori autonomi**

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

### **Contributi Inps – Datori di lavoro**

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

### **Contributi Inps ex Enpals – Versamento**

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

### **Contributi Inpgi – Versamento**

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

### **Contributi Casagit – Versamento**

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

### **Contributi Inps – Artigiani e commercianti**

Versamento della I rata trimestrale, relativa al 2021, dei contributi dovuti sul minimale.

### **Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio**

Versamento della II rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2020 e all'acconto 2021, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

## **lunedì 31 maggio**

### **UniEmens – Invio telematico**

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.



# TeamSystem Studio Cloud

## Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare  
e far crescere il business del Professionista.  
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: [www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud](http://www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud)

## TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**  
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata



 **TeamSystem**

PREMIUM PARTNER