



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 279

In collaborazione con





La firma elettronica che semplifica la gestione delle scadenze

● Con la firma digitale risparmi

Elimini i costi e l'operatività legati al cartaceo, guadagnando tempo per le tue attività di valore e riducendo il tuo impatto ambientale.

● Condividi real time i documenti

Quanto tempo perso in telefonate per ricevere un documento firmato? Condividi in tempo reale i documenti per la firma.

● Semplifichi i processi di firma

Con la firma elettronica integrata nel tuo gestionale, selezioni, mandi in sottoscrizione e conservi i documenti in pochi click.

LE PRINCIPALI FUNZIONALITÀ DI TS DIGITAL SIGNATURE



Firma remota: i tuoi clienti possono firmare da remoto con una semplice telefonata



Firma grafometrica: con la postazione grafometrica puoi far firmare i tuoi clienti in Studio



Lista documenti: visualizzi in tempo reale lo stato dei documenti e puoi effettuare il download del documento firmato



Conservazione e marca temporale: apporti la marca temporale e conservi a norma tutti i documenti



Integrata con i gestionali TeamSystem: firmi direttamente i tuoi documenti dal gestionale TeamSystem

PRATICHE DEL LAVORO PIÙ VELOCI: ONBOARDING DIGITALE DEI DIPENDENTI

Veloce e semplice

TS Digital Signature velocizza e semplifica la firma dei contratti e delle pratiche del lavoro, offrendo un'esperienza totalmente digitale ai dipendenti delle tue aziende clienti.

Addio carta

Automatizzando la gestione digitale delle pratiche puoi eliminare gli archivi cartacei e semplificare la ricerca, aumentando anche sicurezza e privacy dei tuoi clienti.

Per maggiori informazioni:

<https://www.teamsystem.com/store/firma-digitale/ts-digital-signature/>

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Rimborso spese dipendenti in smart working esente da Irpef	10
Calcolo dell'anzianità contributiva di diritto nel part-time verticale e ciclico	13
Schede operative	
Ripresa del lavoro post COVID	16
Tutela lavoratori isolati e fragili	18
Congedi COVID per genitori lavoratori: i chiarimenti dall'Inps	20
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali aprile 2021	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di giugno	25

Rapporto di lavoro

Fruizione a ore dei permessi ex L. 104/1992 nel lavoro agile

L'INL, con nota n. 7152 del 26 aprile 2021, ha chiarito che i permessi ex L. 104/1992 possono essere fruiti a ore anche durante lo smart working. L'Ispettorato precisa che, essendo il lavoro agile, per sua definizione, slegato da vincoli di orario, in esso è connaturata l'autorganizzazione e, dunque, la conciliazione vita-lavoro; tuttavia, la fruizione oraria dei permessi è possibile qualora il lavoratore ritenga le esigenze personali per cui fruisce del permesso non compatibili con la propria organizzazione in modalità agile.

Diversamente, ove si ritenga che l'esigenza personale potrà essere soddisfatta durante la propria modulazione organizzativa dell'attività lavorativa, non sarà necessario ricorrere allo strumento del permesso orario.

INL, nota, 26/4/2021, n. 7152

Sorveglianza sanitaria eccezionale prorogata al 31 luglio 2021

L'Inail, con avviso del 23 aprile 2021, ha comunicato che l'articolo 11, D.L. 52/2021, ha prorogato fino al 31 luglio 2021 i termini delle disposizioni inerenti alla sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente a rischio in caso di contagio da virus SARS-CoV-2. I datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, sino alla data del 31 luglio 2021, o 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 ad essere trattate sulla base delle indicazioni operative illustrate nella circolare Inail n. 44/2020.

Inail, avviso, 23/4/2021

Tutele previdenziale della malattia e per i lavoratori fragili alla luce del Decreto Sostegni

L'Inps, con messaggio n. 1667 del 23 aprile 2021, ha offerto istruzioni operative per il riconoscimento delle tutele di cui all'articolo 26, D.L. 18/2020, nei confronti dei lavoratori dipendenti del settore privato sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e di quelli ritenuti particolarmente a rischio per specifiche patologie, c.d. fragili.

L'articolo 15, D.L. 41/2021, ha esteso al 30 giugno 2021, per i lavoratori fragili, l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera e ha precisato che la tutela è riconosciuta al lavoratore laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità di lavoro agile e che tale periodo non viene computato ai fini del computo. Pertanto, sulla base del nuovo quadro normativo, l'Istituto procederà al riconoscimento della tutela ai lavoratori fragili del settore privato assicurati per la malattia, dal 17 marzo 2020 al 31 dicembre 2020 e dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021, compatibilmente con la disponibilità e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, secondo la specifica disciplina di riferimento per la categoria lavorativa e il settore di appartenenza. In relazione alla quarantena, viene precisato che per la gestione dei certificati giacenti, pervenuti nel corso del 2020, le Strutture territorialmente competenti procederanno al riconoscimento della tutela della quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva in tutti i casi in cui sia stato prodotto un certificato di malattia attestante la quarantena, anche laddove non sia stato possibile reperire alcuna indicazione riguardo al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica, con l'eccezione di quei certificati nei quali la diagnosi riportata è espressamente riferita a "ordinanza dell'autorità amministrativa locale" (come già precisato nel messaggio Inps n. 3653/2020).

Inps, messaggio, 23/4/2021, n. 1667

Regolamentazione del distacco tra UE e Gran Bretagna e dell'attività in più Stati

L'Inps, con circolare n. 71 del 27 aprile 2021, ha fornito indicazioni relativamente alla gestione delle richieste di distacco nel Regno Unito e alla legislazione applicabile nelle fattispecie del distacco e dell'esercizio di attività in 2 o più Stati in seguito alla pubblicazione dell'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione Europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra (TCA), valido dal 1° gennaio 2021.

L'articolo SSC.11 del Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale riconosce la possibilità di derogare alle disposizioni generali in materia di determinazione della legislazione applicabile, contenute nell'articolo SSC.10, ammettendo la fattispecie del distacco. In particolare, in deroga alle disposizioni generali e "come misura transitoria in relazione alla situazione esistente prima dell'entrata in vigore del presente accordo", prevede per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede il proprio datore di lavoro (lavoratori dipendenti) o di abituale esercizio dell'attività lavorativa (lavoratori autonomi) la possibilità di restare assoggettati alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi.

Tuttavia, le disposizioni dell'articolo SSC.11 non sono direttamente applicabili a tutti gli Stati dell'UE nei rapporti con il Regno Unito, ma soltanto agli Stati che avranno comunicato all'UE l'intenzione di voler derogare alle disposizioni generali (c.d. Stati di categoria A). A tale proposito, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha espresso l'interesse dell'Italia a essere inclusa nell'elenco degli Stati (categoria A) che, nei rapporti con il Regno Unito, si avvarranno, dal 1° febbraio 2021 e per 15 anni (periodo di validità del Protocollo), delle norme sul distacco.

L'Istituto, pertanto, esamina le situazioni di distacco rientranti nell'ambito di applicazione dell'accordo di recesso, la validità delle certificazioni emesse per periodi di distacco con data finale successiva al 31 dicembre 2020, la possibilità di proroga del periodo di distacco con le relative eccezioni.

Inps, circolare, 24/4/2021, n. 71

Contributi e fisco

Finanziamento di interventi informativi per lo sviluppo dell'azione prevenzionale: inoltrare istanze

L'Inail, con avviso del 30 aprile 2021, ha reso noto che la procedura informatica per l'inoltro delle domande di finanziamento di interventi informativi per lo sviluppo dell'azione prevenzionale, finalizzata alle azioni di sensibilizzazione sui rischi infortunistici di tipo complesso e trasversale nei settori produttivi in cui risultano maggiormente presenti, è aperta dalle ore 12.00 del 30 giugno 2021 alle ore 18.00 del 20 luglio 2021.

Per accedere alla procedura di compilazione della domanda, è necessario che il legale rappresentante del soggetto proponente o un suo delegato siano in possesso delle credenziali Spid, Cie o Cns; inoltre l'Istituto ricorda che ciascun soggetto proponente può presentare un'unica domanda di finanziamento.

Si segnala che in data 30 aprile 2021 sono state anche aggiornate le Faq relative all'avviso pubblico di informazione per la prevenzione 2020 in argomento.

Inail, avviso, 30/4/2021

Rimborso spese dipendenti in smart working esente da Irpef

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 314 del 30 aprile 2021, ha chiarito che il rimborso delle spese sostenute per ragioni lavorative dal dipendente in smart working che opera presso la propria abitazione sono esenti da Irpef, in quanto non costituiscono reddito di lavoro dipendente.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 30/4/2021, n. 314

Indennità COVID-19 ex Decreto Sostegni: limiti di reddito e incompatibilità col Rem

L'Inps, con messaggio n. 1764 del 30 aprile 2021, ha emanato precisazioni sulla circolare Inps n. 65/2021, relativa all'indennità una tantum COVID-19 prevista dal D.L. 41/2021.

In relazione all'indennità onnicomprensiva ai lavoratori dello spettacolo che non abbiano già fruito delle indennità di cui agli articoli 15 e 15-bis, Decreto Ristori, viene chiarito che i limiti di reddito di 75.000 euro e di 35.000 euro, che non devono essere superati dai richiedenti che compongono le 2 platee di potenziali beneficiari con rispettivamente 30 contributi giornalieri ovvero 7 contributi giornalieri nel periodo di osservazione indicato nel medesimo paragrafo 5, fermi restando tutti gli altri requisiti, si riferiscono al solo reddito prodotto nell'anno 2019.

Viene inoltre precisato che l'incompatibilità di tutte le indennità disciplinate dall'articolo 10, Decreto Sostegni, con il Reddito di emergenza (Rem), è da intendersi con il solo Rem 2021, di cui all'articolo 12, D.L. 41/2021.

Pertanto, l'Istituto ribadisce che le indennità di cui all'articolo 10, commi 1, 2, 3, 5 e 6, D.L. Sostegni, sono incompatibili con il Rem 2021, erogato ai sensi del citato articolo 12. Corrispondentemente, il Rem 2021 è incompatibile con le sole indennità COVID-19 di cui all'articolo 10, Decreto Sostegni, percepite nel 2021.

Inps, messaggio, 30/4/2021, n. 1764

Casse COVID dopo il Decreto Sostegni: l'attesa circolare Inps

L'Inps, con circolare n. 72 del 29 aprile 2021, ha illustrato le novità introdotte dal D.L. 41/2021 in materia di tutele previste in costanza di rapporto di lavoro connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, che ha previsto un ulteriore periodo di trattamenti di Cigo, Cigd e di assegno ordinario richiedibile da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale. In ordine alla collocazione temporale del nuovo periodo di trattamenti, l'Istituto osserva che la decorrenza del 1° aprile 2021, prevista dall'articolo 8, D.L. 41/2021, per tutte le tipologie di trattamenti, non consente ai datori di lavoro di accedere alle previste misure di sostegno in regime di continuità con quelle precedentemente introdotte dalla L. 178/2020, atteso che, per coloro che hanno iniziato il periodo di sospensione/riduzione dell'attività dal 1° gennaio 2021, le 12 settimane di interventi previste dalla Legge di Bilancio 2021, sono terminate - al massimo - il 25 marzo 2021.

Pertanto, ferma restando la durata massima complessiva dei trattamenti definita dal Decreto Sostegni, su conforme parere del Ministero del lavoro e nelle more della definizione dell'iter legislativo di conversione in Legge del D.L. 41/2021, il nuovo periodo di trattamenti previsto dal citato articolo 8 potrà essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca il 1° aprile 2021 (quindi da lunedì 29 marzo 2021).

Per le richieste inerenti alle nuove settimane di trattamenti di Cigo, assegno ordinario e Cigd i datori di lavoro dovranno utilizzare la causale "COVID 19 - DL 41/21".

In ordine alla decorrenza dei trattamenti di cui all'articolo 8 del Decreto Sostegni, come riformulata in via estensiva, i datori di lavoro che hanno già trasmesso domanda di accesso alle prestazioni con causale "COVID 19 - DL 41/21" per periodi decorrenti dal 1° aprile 2021 possono inviare una domanda integrativa di trattamenti di Cigo, Aso e Cigd, con la medesima causale e per il periodo dal 29 al 31 marzo 2021. La domanda integrativa deve riguardare i lavoratori in forza presso la medesima unità produttiva oggetto della originaria istanza. In relazione alle domande integrative di assegno ordinario, si precisa che, per consentirne la corretta gestione, nel campo note dovrà essere indicato il protocollo della domanda integrata.

In analogia a quanto stabilito per le istanze aventi decorrenza dal 1° aprile 2021, il termine di scadenza per la trasmissione delle domande integrative è fissato al 31 maggio 2021.

Inps, circolare, 29/4/2021, n. 72

Congedo COVID 2021 per genitori: rilasciata la procedura per la presentazione delle istanze

L'Inps, con messaggio n. 1752 del 29 aprile 2021, ha comunicato il rilascio, a partire dal giorno 29 aprile 2021, della procedura per la compilazione e l'invio on line delle domande relative al congedo per genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi.

La domanda di congedo COVID 2021 per genitori deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso:

- il portale web dell'Istituto nell'ambito dei servizi per presentare le domande di "Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata", se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di Spid, Cie, Cns);
- il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- gli istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L'Istituto, infine, precisa che per richiedere la conversione in congedo COVID di eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2021 al 12 marzo 2021 oppure dal 13 marzo 2021 al 28 aprile 2021, il genitore lavoratore dipendente deve presentare domanda di "Congedo 2021 per genitori" mediante l'apposita procedura descritta nel messaggio in commento, avente ad oggetto gli stessi periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti nei periodi sopra riportati, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento.

Inps, messaggio, 29/4/2021, n. 1752

Riduzione premi e contributi assicurativi anno 2021

L'Inail, con circolare n. 13 del 27 aprile 2021, ha fornito indicazioni sulla riduzione dei premi e contributi ai settori/Gestioni per i quali il procedimento di revisione tariffaria non è stato completato. Con D.I. 23 marzo 2021 è stata fissata in misura pari al 16,36% la riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2021, prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, che si applica esclusivamente:

- ai premi speciali unitari dovuti per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro;
- ai premi speciali unitari previsti per i pescatori autonomi e associati in cooperative della piccola pesca marittima e della pesca nelle acque interne;
- ai premi speciali dovuti per frantoio, in occasione della campagna olearia, per le persone addette ai lavori di frangitura e spremitura delle olive assicurate nell'ambito della gestione industria;
- ai premi speciali unitari previsti i facchini e i barrocciai, vetturini e ippotrasportatori riuniti in cooperative e organismi associativi di fatto;
- ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
- ai contributi assicurativi della Gestione agricoltura, riscossi in forma unificata dall'Inps.

La circolare, inoltre, ribadisce che l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale e che sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata o meno da oltre un biennio.

Inail, circolare, 27/4/2021, n. 13

Sgravio contributivo per contratti di solidarietà conclusi entro il 30 settembre 2020

L'Inps, con messaggio n. 1697 del 26 aprile 2021, ha ammesso alla fruizione dello sgravio contributivo di cui all'articolo 6, D.L. 510/1996, connesso ai contratti di solidarietà (CdS) difensivi accompagnati da Cigs, in favore delle imprese destinatarie dei Decreti Direttoriali di autorizzazione, i cui

periodi di solidarietà si sono conclusi entro il 30 settembre 2020 (si veda allegato 1 al messaggio). La procedura per il conseguimento dello sgravio deve essere attivata a iniziativa del datore di lavoro. La Struttura territoriale competente, accertata sulla base della documentazione prodotta dall'azienda (Decreto Direttoriale di ammissione al beneficio) la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva, provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W", avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex lege 608/1996".

Inps, messaggio, 26/4/2021, n. 1697

Incarichi ai medici pensionati in quiescenza per l'emergenza COVID: effetti pensionistici

L'Inps, con circolare n. 70 del 26 aprile 2021, ha offerto indicazioni relativamente all'ambito di applicazione dell'articolo 3-bis, D.L. 2/2021, che ha previsto la sospensione dei trattamenti pensionistici di vecchiaia del personale sanitario collocato in quiescenza a seguito di conferimento di incarichi retribuiti in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. L'Istituto richiama, altresì, le istruzioni operative in ordine alla cumulabilità dei trattamenti pensionistici c.d. quota 100 con i redditi da lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, conseguiti dai dirigenti medici, veterinari e sanitari, dal personale del ruolo sanitario del comparto sanità, nonché dagli operatori socio-sanitari a seguito di incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 2-bis, comma 5, D.L. 18/2020, in relazione alle esigenze straordinarie per il contenimento dell'emergenza pandemica.

La circolare fornisce, inoltre, indicazioni in merito agli effetti sui trattamenti pensionistici dei redditi di lavoro dipendente derivanti dalla sottoscrizione del contratto a tempo determinato in somministrazione di medici, infermieri e assistenti sanitari collocati in quiescenza per concorrere allo svolgimento dell'attività di profilassi vaccinale alla popolazione, di cui all'articolo 1, comma 461, L. 178/2020.

Inps, circolare, 26/4/2021, n. 70

La gestione del lavoratore in Cig nell'approfondimento della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 26 aprile 2021, ha analizzato le principali circostanze in cui si ritiene ammissibile la totale cumulabilità dell'integrazione salariale con la remunerazione collegata a una nuova attività lavorativa, prendendo in esame anche i casi in cui si registra una parziale cumulabilità o una piena incompatibilità. Il documento si sofferma anche sulle casistiche in cui vige l'obbligo di comunicazione preventiva a carico del lavoratore chiamato a svolgere l'attività lavorativa, al fine di evitare la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale, e del datore di lavoro.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 26/4/2021

Retribuzioni convenzionali lavoratori estero: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 64 del 19 aprile 2021, ha illustrato l'ambito di applicazione del D.I. 23 marzo 2021, che ha individuato le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi non legati all'Italia da convenzioni in materia di sicurezza sociale. L'Istituto offre, inoltre, le relative istruzioni operative, nonché le istruzioni per la regolarizzazione dei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

Inps, circolare, 19/4/2021, n. 64

Durc on line: esempi di applicazione dello scostamento non grave

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 19 aprile 2021, ha analizzato alcuni casi pratici al fine di esemplificare gli automatismi nella richiesta del Durc on line e le

modalità per superare eventuali irregolarità e ottenere il rilascio del documento. L'Inps, infatti, con messaggio n. 213/2021, ha fornito ulteriori chiarimenti sullo "scostamento non grave", una delle condizioni di irregolarità lievi che può emergere in sede di verifica automatizzata.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 19/4/2021

Riduzione di premi e contributi per l'assicurazione Inail per l'anno 2021

In data 15 aprile 2021 è stato pubblicato sul sito del Ministero del lavoro il D.I. 23 marzo 2021, ammesso alla registrazione della Corte dei Conti in data 12 aprile 2021 al n. 1022, che riduce al 16,36%, per l'anno 2021, l'importo dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, come stabilito nella deliberazione del CdA Inail n. 179/2020, da applicare ai premi speciali determinati ai sensi dell'articolo 42, D.P.R. 1124/1965 (scuole, pescatori, frantoi, facchini nonché barrocciai/vetturini/ippotrasportatori), ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla L. 93/1958, ai contributi assicurativi della Gestione agricoltura, di cui al Titolo II, D.P.R. 1124/1965, riscossi in forma unificata dall'Inps, nelle more della loro revisione tariffaria.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 23/3/2021

Indennità COVID e NASpI: le novità illustrate dall'Inps

L'Inps, con circolare n. 65 del 19 aprile 2021, ha fornito le istruzioni amministrative in materia di indennità una tantum prevista dal D.L. 41/2021 (Decreto Sostegni) - in continuità con le misure di cui ai D.L. 18/2020, 34/2020, 104/2020, 137/2020 - a favore delle categorie di lavoratori già beneficiari dell'indennità di cui agli articoli 15 e 15-bis, D.L. Ristori, nonché di indennità onnicomprensiva di 2.400 euro a favore di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (lavoratori stagionali, lavoratori a tempo determinato e lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori stagionali e in somministrazione di settori diversi dai settori del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori intermittenti; lavoratori autonomi occasionali; lavoratori incaricati delle vendite a domicilio; lavoratori dello spettacolo). Tutti coloro che hanno già fruito delle indennità del Decreto Ristori non devono presentare una nuova domanda ai fini della fruizione dell'indennità una tantum del Decreto Sostegni, poichè sarà erogata dall'Inps con le modalità di quelle precedenti.

La procedura per l'acquisizione delle domande da parte di nuovi beneficiari, così come individuati dal D.L. Sostegni, sarà attiva entro la settimana corrente sul portale Inps, al termine delle necessarie fasi di adeguamento amministrativo e di sviluppo informatico. Al fine di consentire ai nuovi aventi diritto un sufficiente periodo di tempo per le domande, il termine per la presentazione delle stesse è stato posticipato da fine aprile al 31 maggio 2021. Il rilascio del nuovo servizio per la presentazione delle suddette domande verrà reso noto con apposita comunicazione sul sito dell'Istituto.

Inoltre, la circolare reca le novità introdotte dal Decreto Sostegni in materia di indennità di disoccupazione NASpI, con specifico riferimento alla semplificazione dei requisiti di accesso.

Inps, circolare, 19/4/2021, n. 65

Cig COVID: chiarimenti sui periodi di copertura dal 29 marzo al 4 aprile 2021

L'Inps, con comunicato stampa del 16 aprile 2021, ha informato che in una circolare Inps di prossima pubblicazione, su conforme parere del Ministero del lavoro, sarà chiarito che non vi sono "vuoti" di copertura di cassa integrazione per la settimana dal 29 marzo al 4 aprile 2021: le 13 settimane del D.L. Sostegni comprendono, infatti, anche i giorni lavorativi del 29, 30 e 31 marzo 2021. Non risultano, pertanto, periodi di copertura per i lavoratori che hanno fatto ricorso alla Cig dal 4 gennaio 2021: per tali lavoratori, le 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021 sono terminate,

infatti, il 28 marzo 2021.

Invece, per coloro che hanno fatto ricorso alla Cig sabato 2 gennaio 2021, per i quali le settimane di CIG Covid terminavano il 27 marzo 2021, la Cig COVID è tornata a decorrere dal 29 marzo 2021.

Inps, comunicato stampa, 16/4/2021

Fondo nuove competenze: disponibile su MyANPAL la richiesta di saldo

L'Anpal, con notizia del 16 aprile 2021, ha reso noto che le aziende che hanno inviato la domanda di accesso al Fondo nuove competenze tramite MyANPAL hanno a disposizione una nuova funzionalità, che permette di presentare la richiesta di saldo tramite l'applicativo dedicato al Fondo.

Per maggiori informazioni sono disponibili i manuali:

- Manuale Fnc Fondo;
- Manuale Fnc Azienda.

Anpal, notizia, 16/4/2021

Congedo 2021 per genitori lavoratori in caso di DAD o COVID dei figli

L'Inps, con circolare n. 63 del 14 aprile 2021, ha fornito le istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo, introdotto dal D.L. 30/2021, a favore dei genitori lavoratori dipendenti per figli conviventi minori di anni 14, nonché per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992.

Nelle more dei necessari aggiornamenti informatici, è possibile fruire del congedo 2021 per genitori con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando successivamente la medesima presentando l'apposita domanda telematica all'Inps, non appena sarà resa disponibile sul sito dell'Istituto. In tale occasione saranno fornite, con apposito messaggio, le indicazioni di dettaglio per la presentazione della istanza di congedo. A tal proposito, la circolare precisa che la domanda potrà riguardare anche periodi di astensione precedenti la data di presentazione della stessa, purché relativa a periodi non antecedenti il 13 marzo 2021, data di entrata in vigore del D.L. 30/2021, e purché ricompresi all'interno del periodo di durata individuato nelle documentazioni di cui al paragrafo 2 della circolare in commento.

La domanda potrà essere presentata anche per convertire i periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale fruiti a partire dal 1° gennaio 2021 e fino al rilascio della specifica procedura di domanda del congedo straordinario COVID.

Inps, circolare, 14/4/2021, n. 63

Nuova modalità di invio dei flussi di pagamento diretto della Cig tramite UniEmens-Cig

L'Inps, con circolare n. 62 del 14 aprile 2021, ha illustrato le modifiche apportate dall'articolo 8, comma 5, D.L. 41/2021, alle modalità di 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 all'accredito della relativa contribuzione figurativa, da effettuarsi con il nuovo flusso telematico denominato "UniEmens-Cig", per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° aprile 2021.

La circolare ricorda che il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto i dati necessari per il pagamento o per il saldo degli interventi di integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro il termine di 30 giorni dalla notifica del provvedimento di autorizzazione, se più favorevole al datore di lavoro. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. Pertanto, anche in caso di invio dei flussi "UniEmens-Cig" connessi a trattamenti COVID-19 oltre i termini suddetti, trova applicazione il regime decadenziale già introdotto dal D.L. 34/2020.

Al fine di consentire una fase di graduale transizione verso le nuove modalità di trasmissione dei

dati relativi ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19 a pagamento diretto, è stata prevista una prima fase transitoria di durata semestrale, in cui l'invio dei dati potrà essere effettuato o con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o con il modello "SR41". La scelta è determinata dal datore di lavoro in fase di invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021". Di conseguenza, tutte le richieste di pagamento successive alla prima e riferite allo stesso ticket dovranno essere inviate con la medesima modalità utilizzata per il primo invio.

A regime, la trasmissione dei dati utili al pagamento diretto e all'accredito dei contributi figurativi connessi ai trattamenti COVID-19 avverrà esclusivamente con il flusso "UniEmens-Cig".

Inps, circolare, 14/4/2021, n. 62

Esonero per assunzioni di giovani nel biennio 2021-2022: prime indicazioni

L'Inps, con circolare n. 56 del 12 aprile 2021, ha diramato le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022. L'articolo 1, commi 10-15, L. 178/2020, ha previsto che, per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'articolo 1, commi 100-105 e 107, L. 205/2017, è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Inps, circolare, 12/4/2021, n. 56

CU 2021: aggiornati i software di compilazione e di controllo

L'Agenzia delle entrate, in data 8 aprile 2021, ha pubblicato l'aggiornamento del software di compilazione (versione 1.2.0) e del software di controllo (versione 1.2.0) della CU 2021.

Agenzia delle entrate, sito

Rimborso spese dipendenti in smart working esente da Irpef

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 30/4/2021, n. 314

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 314 del 30 aprile 2021, ha chiarito che il rimborso delle spese sostenute per ragioni lavorative dal dipendente in smart working che opera presso la propria abitazione sono esenti da Irpef, in quanto non costituiscono reddito di lavoro dipendente.

Il testo della risposta a interpello n. 314/2021

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 30 aprile 2021, n. 314

**OGGETTO: Reddito di lavoro dipendente - rimborso spese dipendenti in smart working
Articolo 51, comma 1, Tuir**

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, è stato esposto il seguente quesito.

L'Istante intende sottoscrivere un accordo sindacale di secondo livello ovvero adottare un regolamento aziendale (senza, pertanto, il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali), avente ad oggetto il trattamento economico e normativo dei propri lavoratori e dei dipendenti di società appartenenti al medesimo Gruppo che svolgono la loro attività con le modalità del lavoro agile (c.d. smart working), come disciplinato dall'articolo 18 ss., L. 81/2017, nell'ottica di potenziare il ricorso a tale strumento.

Stante il richiamato contesto normativo che si occupa degli aspetti giuslavoristici dello smart working, l'istante ritiene di dover tenere indenni i dipendenti dalle spese che si troveranno a sostenere per ragioni lavorative quando opereranno presso la propria abitazione. Al riguardo, la Società intende concedere a ogni dipendente una somma a titolo di rimborso delle spese delle quali il lavoratore si deve far carico per poter svolgere la propria attività lavorativa secondo le modalità del lavoro agile anziché presso i locali dell'azienda.

L'analisi condotta ha portato a ritenere adeguato un rimborso di euro 0,50 per ogni giorno di lavoro in smart working. Al riguardo, l'istante ha prodotto una tabella in cui, per ogni "tipologia di spesa", è indicato il "risparmio giornaliero per la società" e il "costo giornaliero per dipendente in smart working", stimato. In particolare, viene preso in considerazione il consumo di energia elettrica per l'utilizzo di un computer e di una lampada e i costi per l'utilizzo dei servizi igienici (acqua e materiale di consumo). Inoltre, l'istante ha valutato che il lavoratore nel periodo invernale ha utilizzato un sistema di riscaldamento per un'ora al giorno.

La società ha, inoltre, rappresentato di aver posto le seguenti condizioni:

- il luogo di svolgimento della prestazione in smart working è l'abitazione del dipendente o altro luogo, i cui costi diretti sono a suo carico;
- non si considerano le spese di vitto;
- non si considerano i costi di climatizzazione estiva;
- non si considerano i costi per la rete internet;
- non si considerano altri costi fissi quali le spese di allaccio alla rete elettrica e idrica in quanto ritenuti indipendenti dall'utilizzo dell'abitazione (o luogo ad esso assimilabile) per scopi lavorativi anziché ad uso esclusivamente privato.

L'istante evidenzia, infine, che l'importo del rimborso giornaliero fissato in euro 0,50, è in realtà inferiore rispetto al risultato relativo al costo giornaliero stimato (pari a euro 0,5135 e a quello risparmiato dalla società pari a euro 0,5105).

Ciò posto, l'istante chiede chiarimenti circa il trattamento fiscale delle somme corrisposte dalla Società titolo di rimborso ai propri dipendenti in smart working e in particolare se le somme erogate possano essere escluse dal reddito di lavoro dipendente.

Soluzione interpretativa prospettata dal contribuente

L'istante ritiene che le somme erogate quale rimborso in favore dei propri dipendenti e di quelli di società facenti parte del medesimo Gruppo che eseguono la prestazione lavorativa secondo le modalità del lavoro agile debbano essere escluse da imposizione in quanto non costituiscono reddito di lavoro dipendente.

Parere dell'Agenzia delle entrate

Ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir, approvato con D.P.R. 917/1986, costituiscono reddito di lavoro dipendente *"tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono"*. Con la predetta disposizione viene in sostanza sancito il c.d. principio di onnicomprensività del concetto di reddito di lavoro dipendente fiscalmente rilevante, in base al quale sia gli emolumenti in denaro sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti costituiscono redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Ne discende, in linea generale, che tutte le somme che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, anche a titolo di rimborso spese, costituiscono per quest'ultimo reddito di lavoro dipendente.

In relazione alla rilevanza reddituale dei rimborsi spese, si fa presente, che con la circolare n. 326/1997 è stato affermato, in generale, che possono essere esclusi da imposizione quei rimborsi che riguardano spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro, anticipate dal dipendente, ad esempio, per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, quali la carta della fotocopiatrice o della stampante, le pile della calcolatrice, etc..

Il concetto della onnicomprensività di reddito di lavoro dipendente, è stato ulteriormente approfondito nella risoluzione n. 178/E/2003, nella quale è stato chiarito che non concorrono alla formazione della base imponibile le somme che non costituiscono un arricchimento per il lavoratore (è il caso, ad esempio, degli indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale) e che non sono fiscalmente rilevanti, in capo al dipendente, le erogazioni effettuate per un esclusivo interesse del datore di lavoro.

Il principio di mera reintegrazione patrimoniale del dipendente in caso di rimborso di spese sostenute nell'esclusivo interesse del datore è stato ribadito nella risoluzione n. 357/E/2007 nell'affrontare una specifica questione in merito ai costi dei collegamenti telefonici. Nel citato documento di prassi è stato precisato che le somme erogate per rimborsare i costi dei collegamenti telefonici non siano da assoggettare a tassazione, essendo sostenute dal telelavoratore per raggiungere le risorse informatiche dell'azienda messe a disposizione dal datore di lavoro e quindi poter espletare l'attività lavorativa.

Nel medesimo documento di prassi, si è ritenuto opportuno, altresì, chiarire che il rimborso dei costi relativi ai collegamenti telefonici configurava un'ipotesi considerata dalla citata circolare n. 326/1997 di rimborso di spese di interesse esclusivo del datore di lavoro anticipate dal dipendente. Occorre inoltre ricordare che, in sede di determinazione del reddito di lavoro dipendente, le spese sostenute dal lavoratore e rimborsate in modo forfetario sono escluse dalla base imponibile solo nell'ipotesi in cui il Legislatore abbia previsto un criterio volto a determinarne la quota, che, dovendosi ritenere riferibile all'uso nell'interesse del datore di lavoro, può essere esclusa dall'imposizione (vedasi quanto previsto dall'articolo 51, comma 4, lettera a), Tuir, relativamente all'utilizzo promiscuo di autovetture).

Circa la modalità di determinazione dell'ammontare della spesa rimborsata, nella risoluzione n.

74/E/2017, è stato affermato che, qualora il Legislatore non abbia provveduto a indicare un criterio ai fini della determinazione della quota esclusa da imposizione, i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro devono essere individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili, al fine di evitare che il relativo rimborso concorra alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Nell'ipotesi prospettata, l'istante rappresenta che il criterio per determinare la quota dei costi da rimborsare ai dipendenti in smart working, in sostanza, si basa su parametri diretti a individuare costi risparmiati dalla società, che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente. Sulla base di tale considerazione, si ritiene corretto che la quota di costi rimborsati al dipendente possa considerarsi riferibile a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro.

In ragione di quanto affermato si concorda con la soluzione prospettata dal contribuente e, pertanto, si ritiene che le somme erogate dalla società al fine di rimborsare il dipendente dei costi sostenuti attraverso le modalità rappresentate non siano imponibili ai fini Irpef.

Calcolo dell'anzianità contributiva di diritto nel part-time verticale e ciclico Inps, circolare, 4/5/2021, n. 74

L'Inps, con circolare n. 74 del 4 maggio 2021, ha fornito indicazioni in ordine alla nuova modalità di calcolo dell'anzianità contributiva di diritto introdotta dall'articolo 1, comma 350, L. 178/2020, con riferimento alla valorizzazione del tempo non lavorato nei rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale verticale o ciclico. In particolare, viene chiarito che i periodi non lavorati nei rapporti di lavoro part-time verticale o ciclico sono riconosciuti per intero dall'Inps, anche per le Gestioni private, nel calcolo dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. L'Istituto offre istruzioni operative per l'applicazione della disposizione in argomento e la gestione delle posizioni assicurative interessate, indicando anche le modalità procedurali finalizzate all'implementazione delle posizioni assicurative relative ai periodi di lavoro svolti nell'ambito di rapporti part-time di tipo verticale o ciclico interessati.

Il testo della circolare n. 74/2021

Inps, circolare, 4 maggio 2021, n. 74

(...)

1. Quadro normativo di riferimento

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è stato organicamente disciplinato nel nostro ordinamento dall'articolo 5 del D.L. 726/1984, convertito, con modificazioni, dalla L. 863/1984, destinato ai lavoratori disponibili a svolgere attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Detto testo normativo, nel disciplinare per la prima volta il lavoro a tempo parziale, ha tra l'altro previsto che siffatta fattispecie contrattuale debba necessariamente essere stipulata con atto scritto.

Successivamente, il D.Lgs. 61/2000, emanato in attuazione della delega di cui alla L. 25/1999, come modificato dal D.Lgs. 100/2001, dall'articolo 46, D.Lgs. 276/2003, e dall'articolo 1, comma 44, L. 247/2007, recependo i contenuti della Direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997, all'articolo 1, comma 2, ne ha ulteriormente dettagliato la disciplina.

Con la circolare n. 246/1986 l'Istituto ha fornito le prime indicazioni in materia, prevedendo, in particolare, che il meccanismo di computo proporzionale debba trovare applicazione per i periodi di lavoro a tempo parziale successivi al 6 gennaio 1985, data di entrata in vigore della Legge di conversione 19 dicembre 1984.

Successivamente, con la circolare n. 123/2000, è stata data applicazione alla normativa recata dal D.Lgs. 61/2000 per quanto riguarda, in particolare, la determinazione del minimale orario retributivo per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il D.Lgs. 61/2000 è stato poi abrogato dal D.Lgs. 81/2015, che rappresenta, ad oggi, la disciplina normativa di riferimento.

Con riferimento alla valorizzazione nella posizione assicurativa dei periodi di lavoro svolti con contratto part-time di tipo verticale o ciclico, la disciplina previdenziale non ha consentito, sino ad oggi, all'Istituto di riconoscere, per le Gestioni private, l'accredito pieno delle settimane di contribuzione. Ciò in ragione dell'applicazione della normativa di carattere generale in materia di accreditamento dei contributi per il diritto a pensione di cui all'articolo 7, D.L. 463/1983, convertito, con modificazioni, dalla L. 638/1983, e successive modificazioni.

Detto articolo dispone, infatti, che: "Il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori

Normativa e prassi in evidenza

dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, per ogni anno solare successivo al 1983 è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accREDITAMENTO figurativo [...]".

Conseguentemente, la "settimana retribuita" è risultata essere il parametro di misurazione del valore temporale accreditabile in estratto conto, pur se temperato dal rinvio al rispetto del minimale. Peraltro con norma speciale, precisamente con l'articolo 8, L. 554/1988, letto in combinato disposto con il D.P.C.M. 117/1989, il Legislatore ha introdotto un'eccezione alla disciplina sopra illustrata per i lavoratori con IVS in una delle casse ex Inpdap, ovvero iscritti ai Fondi Speciali FS e ex Ipost - posto che le descritte Gestioni beneficiano delle norme di accredito dell'anzianità contributiva e di calcolo della prestazione pensionistica proprie dei dipendenti pubblici - disponendo, al comma 2 dell'articolo 8 medesimo che, ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio a orario ridotto devono essere considerati utili per intero.

In merito alla disciplina complessivamente sopra descritta rileva anche l'attuale consolidato orientamento giurisprudenziale, che afferma la necessità che il contratto part-time di tipo verticale o ciclico, caratterizzato da concentrazione dell'attività in alcune settimane del mese o per alcuni mesi dell'anno, alternata a periodi di non attività, non sia distinto dalla generalità dei rapporti di lavoro part-time al fine della valutazione dei periodi non lavorati nel calcolo dell'anzianità contributiva utile per il diritto a pensione.

Sulla questione, infatti, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sezione II, con la sentenza del 10 giugno 2010, nei procedimenti riuniti C-395/08 e C-396/08, pronunciandosi in via pregiudiziale in applicazione dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, ha affermato che il principio di non discriminazione enunciato nella Direttiva 97/81/CE, recepita dall'Italia con il citato D.Lgs. 61/2000, comporta che "l'anzianità contributiva utile ai fini della determinazione della data di acquisizione del diritto alla pensione sia calcolata per il lavoratore a tempo parziale come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati".

La Corte ha statuito, quindi, che "escludendo dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione i periodi non lavorati, [si] instaura una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico e lavoratori a tempo pieno e, pertanto, [si] viola il principio di non discriminazione enunciato dalla clausola 4 dell'accordo quadro" e, pertanto, "la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, dev'essere interpretata, con riferimento alle pensioni, nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico, escluda i periodi non lavorati dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione".

In tal senso, anche la Suprema Corte di Cassazione con diverse pronunce (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro, n. 24532/2015) ha uniformato la propria posizione a tale principio di diritto.

Tanto rappresentato, con l'articolo 1, comma 350, L. 178/2020, in vigore dal 1° gennaio 2021, viene superata la questione riferita alla pretesa del riconoscimento previdenziale per intero dei periodi non lavorati svolti in corso di contratto part-time di tipo verticale o ciclico.

Tale articolo, infatti, come anticipato in premessa, dispone che: "il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione".

Il riconoscimento dei periodi, senza valenza in termini di imposizione contributiva ma utile esclusivamente ai fini del diritto a pensione, trova applicazione relativamente ai contratti di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico in corso ovvero esauriti - in quest'ultimo caso a domanda dell'assicurato - e per l'intero periodo di durata degli stessi. Conseguentemente, non rileva la collocazione

temporale dei relativi periodi, ferma restando la decorrenza della norma istitutiva del rapporto di lavoro part-time.

Da ciò discende che il suddetto riconoscimento non può, in ogni caso, trovare applicazione con riferimento a periodi di lavoro che si collochino temporalmente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 5, D.L. 726/1984.

Resta fermo quanto già previsto per i lavoratori del settore pubblico, di cui all'articolo 7, L. 554/1988, dall'articolo 8, comma 2, della medesima Legge, in base al quale: *"Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero"* (cfr., sul punto, la circolare Inpdap n. 61/1997 e il D.P.C.M. 117/1989).

L'articolo 1, comma 350, dispone inoltre che: *"A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto- legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638"*.

Ne deriva, pertanto, che permane la valutazione di congruità al minimale pensionistico, di cui all'articolo 7, D.L. 463/1983, che deriva dalla retribuzione complessivamente accreditata per il rapporto di lavoro nell'annualità considerata ovvero nel minore periodo in caso di rapporto di minore durata. Da ciò discende inoltre che, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, tutte le settimane nell'ambito della durata dello stesso saranno valutate per intero, ai fini dell'anzianità di diritto, a condizione che la retribuzione accreditata nel periodo annuale di riferimento sia almeno pari all'importo minimale di retribuzione previsto per l'anno considerato; in difetto, verrà riconosciuto un numero di contributi pari al rapporto fra l'imponibile retributivo annuo e il minimale settimanale pensionistico vigente nello stesso anno, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 2, D.L. 463/1983.

Conseguentemente, l'anzianità contributiva dei periodi di attività svolta in part-time, ai fini della misura della prestazione pensionistica, va imputata nel rispetto dei parametri in vigore, proporzionalmente all'orario di lavoro svolto, e determinata dal rapporto fra le ore retribuite in ciascun anno solare e il numero delle ore settimanali previste dal contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Giova precisare, inoltre, che l'implementazione opera limitatamente al periodo di sospensione del rapporto di lavoro part-time verticale o ciclico in funzione della mancata prestazione lavorativa connessa all'articolazione dell'orario di svolgimento dell'attività lavorativa del rapporto part-time stesso.

Rimane altresì confermata l'esclusione, da detto incremento, dell'anzianità contributiva ai fini del diritto dei periodi non lavorati e non retribuiti per sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, derivanti da causa diversa dal part-time.

Ripresa del lavoro post COVID

Con la circolare n. 15127/2021, il Ministero della salute ha riepilogato le indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia COVID-19 correlata e la certificazione che il lavoratore deve produrre al datore di lavoro, riepilogate nella tabella seguente. Pare, in ogni caso, raccomandabile un costante confronto con il medico competente.

Casi	Specifiche	Come comportarsi
Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero	<p>Coloro che si sono ammalati e che hanno manifestato una polmonite o un'infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare), con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria.</p> <p>Situazione ancora più complessa è quella dei soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, in quanto possono continuare ad accusare disturbi rilevanti, la cui presenza necessita di particolare attenzione ai fini del reinserimento lavorativo.</p>	<p>Il medico competente, ove nominato, per quei lavoratori contagiati per i quali è stato necessario un ricovero ospedaliero, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione, effettua la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lettera e-ter), D.Lgs. 81/2008 (quella precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.</p>
Lavoratori positivi sintomatici		<p>I lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 e che presentano sintomi di malattia (diversi da quelli previsti al punto precedente) possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia, che possono avere prolungata persistenza nel tempo), accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).</p> <p>Il lavoratore, ai fini del reintegro, invia al datore di lavoro, anche in modalità telematica, per il tramite del medico competente, ove nominato, la certificazione di avvenuta negativizzazione.</p>
Lavoratori positivi asintomatici		<p>I lavoratori risultati positivi ma asintomatici per tutto il periodo possono rientrare al lavoro dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulta eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).</p> <p>Il lavoratore, ai fini del reintegro, invia al datore di lavoro, anche in modalità telematica, per il tramite del medico competente, ove nominato, la certificazione di avvenuta negativizzazione.</p>

Schede operative

Lavoratori positivi guariti conviventi con positivi		I lavoratori positivi la cui guarigione sia stata certificata da tampone negativo, qualora abbiano contemporaneamente, nel proprio nucleo familiare convivente, casi ancora positivi, non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena, ma possono essere ri-ammessi in servizio con la modalità sopra richiamate.
Lavoratori positivi a lungo termine	I soggetti che continuano a risultare positivi e che non presentano sintomi da almeno una settimana (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia, che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione), possono interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi.	Tali lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno ri-ammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato. Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento e la negativizzazione, nel caso in cui il lavoratore non possa essere adibito a modalità di lavoro agile, dovrà essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato dal medico curante. Non è richiesta la visita medica precedente alla ripresa del lavoro per verificare l'idoneità alla mansione, salvo specifica richiesta del lavoratore.
Lavoratore contatto stretto asintomatico	Il lavoratore contatto stretto di un soggetto positivo informa il proprio medico curante, che rilascia certificazione medica di malattia, salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile	Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del tampone e il referto di negatività del tampone molecolare o antigenico è trasmesso dal Dipartimento di sanità pubblica o dal laboratorio dove il test è stato effettuato al lavoratore, che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.

Tutela lavoratori isolati e fragili

Con il messaggio n. 171/2021, sono state illustrate dall'Inps le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2021 in merito alle tutele ex articolo 26, D.L. 18/2020, nei confronti dei lavoratori sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (comma 1) e di quelli ritenuti particolarmente a rischio per specifiche patologie, c.d. fragili (commi 2 e 2-bis). Il Decreto Sostegni (D.L. 41/2021) ha esteso tali tutele al 30 giugno 2021.

Introduzione

Il Decreto Sostegni (D.L. 41/2021) è nuovamente intervenuto sulle tutele in favore dei lavoratori fragili, estendendo fino al 30 giugno 2021 l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera e precisando che la tutela è riconosciuta al lavoratore laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile e stabilendo che il suddetto periodo, che attiene alla disciplina del rapporto di lavoro, non deve essere computato ai fini del termine massimo previsto per il comparto, sulla base degli specifici contratti di riferimento. Nessuna modifica è, invece, stata apportata in merito al riconoscimento della tutela dell'equiparazione a malattia dei periodi trascorsi dai lavoratori sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e non sono stati previsti ulteriori stanziamenti.

Alla luce delle suddette modifiche normative, l'Inps, con il messaggio n. 1667/2021, ha diramato le istruzioni operative per il riconoscimento delle tutele del citato articolo 26 confronti dei lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia riconosciuta dall'Inps.

Tutela per i lavoratori fragili

In merito all'estensione temporale della tutela, si ricorda che, mentre per il 2020 il termine inizialmente previsto era stato prorogato fino al 15 ottobre 2020, per il 2021 è stata disposta l'applicazione delle disposizioni in favore dei lavoratori fragili dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021. Il D.L. 41/2021 ha esteso la suddetta tutela fino al 31 dicembre 2020 e, per l'anno in corso, fino alla data del 30 giugno 2021. Viene confermato che i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Sulla base del nuovo quadro normativo, l'Inps riconoscerà la tutela ai lavoratori fragili del settore privato assicurati per la malattia, dal 17 marzo 2020 al 30 giugno 2021, compatibilmente con la disponibilità e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, secondo la specifica disciplina di riferimento per la categoria lavorativa e il settore di appartenenza.

Tutela della quarantena

Per il 2021, la Legge di Bilancio ha eliminato, a decorrere dal 1° gennaio 2021, l'obbligo per il medico curante di indicare gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena, come in precedenza previsto.

Per gli eventi afferenti al 2020, invece, è sorta la necessità di approfondire gli aspetti legati alla certificazione medica pervenuta all'Inps, considerato che in un primo tempo era prevista, appunto, l'indicazione degli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (con l'unica eccezione riferita ai certificati redatti nel periodo precedente al 17 marzo 2020), nonostante le molteplici difficoltà da parte dei medici curanti nel reperire le informazioni, motivo per cui l'Istituto ha

fornito apposite indicazioni, con riferimento agli assicurati aventi diritto alla tutela della malattia, allo scopo di acquisire gli elementi necessari per il riconoscimento della prestazione. Alcune Regioni hanno anche adottato ordinanze e deliberazioni per affidare esplicitamente ai medici di famiglia la competenza alla disposizione dell'isolamento per quarantena dei lavoratori, equiparando la certificazione prodotta dagli stessi al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica. Sono state, perciò, richieste ai Ministeri competenti le necessarie indicazioni.

Il Ministero del lavoro ha fornito le indicazioni richieste precisando sia che le misure adottate da diverse Regioni possono considerarsi valide, sia che è possibile sanare le certificazioni carenti di provvedimento in riferimento al 2020.

Per tali motivi l'Inps, per la gestione dei certificati giacenti pervenuti nel corso del 2020, riconoscerà la tutela della quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva in tutti i casi in cui sia stato prodotto un certificato di malattia attestante la quarantena, anche laddove non sia stato possibile reperire alcuna indicazione riguardo al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica, con l'eccezione, evidentemente, di quei certificati nei quali la diagnosi riportata è espressamente riferita a "ordinanza dell'autorità amministrativa locale".

Limiti di spesa

Il limite di spesa per il 2020 per le tutele dell'articolo 26 è pari a 663,1 milioni di euro. La Legge di bilancio 2021 ha stanziato 282,1 milioni di euro per il 2021 esclusivamente per la tutela dei lavoratori fragili, non prevedendo finanziamenti per le ulteriori tutele.

Le misure di cui all'articolo 26 sono configurate a tetto di spesa e, pertanto, cessano di produrre effetti al raggiungimento degli importi stanziati, motivo per cui l'Inps riconoscerà le indennità economiche per le tutele di cui al citato articolo 26, entro i limiti di spesa sopra richiamati.

Per il 2021, posto il riconoscimento della tutela ai lavoratori fragili fino al raggiungimento degli importi stanziati, per le ulteriori tutele di cui all'articolo 26 si fa riserva di fornire successive indicazioni a seguito dell'eventuale rifinanziamento dei relativi oneri. Resta inteso che la malattia sarà comunque tutelata secondo gli strumenti ordinari previsti dall'ordinamento.

Congedi COVID per genitori lavoratori: i chiarimenti dall'Inps

L'Inps, con messaggio n. 1276/2021, ha fornito i primi chiarimenti operativi relativi al congedo 2021 per i genitori lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 2, comma 2, D.L. 30/2021, con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto o in caso di attività didattica in presenza sospesa o centri diurni assistenziali chiusi, a cui poi è seguita la circolare Inps n. 63/2021, che ha anche fornito le istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro e per il relativo conguaglio. Con il messaggio n. 1642/2021, inoltre, l'Inps ha comunicato che, per i datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione privata, è stata anticipata al mese di marzo la possibilità di esporre il codice di conguaglio S123 e il relativo codice evento MZ2, avente il significato di "Congedo 2021 per genitori DL n. 30/2021 – art. 2".

Premessa

Si ricorda, innanzitutto, che l'articolo 2, commi 2 e 3, D.L. 30/2021, ha previsto un nuovo congedo, indennizzato al 50% della retribuzione, per i genitori con figli affetti da 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.

Si precisa che è tuttora vigente anche la tutela di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse), individuate con ordinanza del Ministro della salute sulla base dell'ultimo D.P.C.M. 2 marzo 2021.

Il congedo in commento spetta ai genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro (non negli stessi giorni), per figli conviventi minori di anni 14.

Il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado, per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura. Per queste 2 categorie di genitori lavoratori dipendenti del settore privato, le domande di congedo in argomento saranno gestite dall'Inps.

Per i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni, è previsto il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, e senza contribuzione figurativa, per la cui fruizione deve essere presentata domanda ai soli datori di lavoro e non all'Inps.

Per poter fruire del congedo di cui trattasi devono sussistere tutti i seguenti requisiti:

- il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere;
- il genitore deve svolgere una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di svolgimento della stessa in modalità agile;
- il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere minore di anni 14;
- il genitore e il figlio per il quale si fruisce del congedo devono essere conviventi durante tutto il periodo di fruizione del congedo stesso;
- deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
 - l'infezione da COVID-19 certificata o attestata;
 - la quarantena da contatto (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente;
 - la sospensione dell'attività didattica in presenza.

Per poter fruire del congedo in esame per la cura di figli con disabilità grave, non sono richiesti il

requisito della convivenza e del limite di 14 anni di età.

Durata del congedo

Il congedo può essere fruito per periodi, coincidenti in tutto o in parte, con quelli di infezione da COVID-19, di quarantena da contatto, di sospensione dell'attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali del figlio, ricadenti 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.

Domanda del congedo

Per fruire del congedo, attualmente, è necessario fare 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 la presentazione delle domande, che potranno essere presentate anche con effetto retroattivo.

Situazioni di compatibilità del congedo

Si riportano di seguito i casi di compatibilità tra il congedo 2021 per genitori con figli infetti da COVID-19, in quarantena da contatto, con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento.

Malattia

In caso di malattia di uno dei genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire del congedo di cui trattasi, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio.

Maternità/paternità

In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del congedo 2021 per genitori solo per un figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità.

Non è possibile, invece, fruire del congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio per cui è in corso di fruizione il congedo di maternità/paternità.

In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla Gestione separata o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore lavoratore dipendente può fruire del congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio, solo se il genitore che fruisce di tale indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile.

Ferie

La fruizione del congedo in argomento è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con il minore.

Soggetti fragili

La fruizione del congedo 2021 per genitori da parte di un genitore convivente con il figlio è compatibile qualora l'altro genitore sia un soggetto con particolari situazioni di fragilità - secondo le indicazioni della circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della salute, n. 13/2020 - a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa o dall'eventuale svolgimento di lavoro agile.

Permessi e congedi ai sensi della L. 104/1992

È possibile fruere del congedo 2021 per genitori nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33, D.Lgs. 151/2001, o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001.

Inabilità e pensione di invalidità

La fruizione del congedo in argomento è compatibile con i casi in cui all'altro genitore convivente con il medesimo figlio sia stata accertata una patologia invalidante tale da comportare, ad esempio, il riconoscimento di un handicap grave (articolo 3, comma 3, L. 104/1992), di un'invalidità al 100% o di una pensione di inabilità.

Genitore di altri figli avuti da altri soggetti

La fruizione del congedo di cui trattasi, per figlio convivente minore di anni 14, da parte di uno dei 2 genitori è compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo o di lavoro agile da parte dell'altro genitore per altri figli conviventi minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui all'articolo 2, commi 1-6, D.L. 30/2021.

Tenuto conto delle particolari necessità di cura di soggetti con disabilità in situazione di gravità, la fruizione del congedo in esame da parte di un genitore per un figlio con disabilità grave è, inoltre, compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo, del lavoro agile o delle altre misure contenute nell'articolo 2, commi 1-6, D.L. 30/2021, da parte dell'altro genitore per altro figlio, anche se avuto dallo stesso soggetto.

Congedo straordinario di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse)

Il congedo di cui trattasi è compatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore di congedo di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020 (ossia per figli iscritti alla classe della scuola secondaria di primo grado situata in zona rossa) per altro figlio non convivente (avuto dallo stesso genitore).

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori per figli diversi è, altresì, possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi sia fruito per un figlio con disabilità grave.

Congedo straordinario ex articolo 22-bis, comma 3, D.L. 137/2020, per genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/2020, in caso di sospensione dell'attività in presenza di scuole di ogni ordine e grado o di centri diurni a carattere assistenziale (vigente fino al 5 marzo 2021)

Il congedo è compatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore di congedo di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per altro figlio con disabilità grave (anche avuto dallo stesso genitore) in caso di sospensione dell'attività in presenza di scuole di ogni ordine e grado o di centri diurni a carattere assistenziale su tutto il territorio nazionale.

Situazioni di incompatibilità del congedo

La circolare Inps n. 63/2021 prevede i seguenti casi di incompatibilità tra il congedo 2021 per genitori con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento.

Congedo 2021 per genitori

Il congedo di cui trattasi non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in

modalità alternata tra gli stessi.

Congedo per figli conviventi di età compresa tra i 14 e i 16 anni

Il congedo di cui trattasi è incompatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore del congedo di cui all'articolo 2, comma 5, D.L. 30/2021, ossia di congedo per altro figlio convivente (avuto dallo stesso genitore) di età compresa tra i 14 e i 16 anni.

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori per figli diversi è, invece, possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi sia fruito per un figlio con disabilità grave.

Congedo parentale

Il congedo 2021 per genitori è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente con il minore. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del congedo 2021 per genitori, è possibile fruire di giorni di congedo parentale.

Riposi giornalieri della madre o del padre

La fruizione del congedo in argomento non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore convivente con il minore di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40, D.Lgs. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio.

Cessazione e sospensione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa

Il congedo 2021 non può essere fruito se l'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo sia disoccupato o sospeso dal lavoro o, comunque, non svolga alcuna attività lavorativa. Ne consegue che, in caso di aspettativa non retribuita di uno dei 2 genitori conviventi con il figlio, l'altro genitore non può fruire contemporaneamente (negli stessi giorni) del congedo 2021 per genitori. L'incompatibilità sussiste, altresì, nel caso in cui uno dei 2 genitori conviventi con il figlio stia beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, Cigo, Cigs, Cigd, assegno ordinario, Cisoa, NASpI e DIS-COLL. Diversamente, nel caso in cui il genitore convivente con il figlio, beneficiando di trattamenti di integrazione salariale, abbia subito solo una riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché a orario ridotto, l'altro genitore convivente con il figlio, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave, è ammesso alla fruizione del congedo 2021 per genitori.

Lavoro agile

È incompatibile la fruizione negli stessi giorni del congedo di cui trattasi con la prestazione di attività lavorativa in modalità agile dell'altro genitore convivente sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore, anche nel caso in cui il lavoro agile è svolto ad altro titolo rispetto a quello previsto per infezione da COVID-19, per quarantena da contatto, ovvero per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio.

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori è, invece, possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi e il lavoro in modalità agile siano fruiti per figli diversi di cui uno con disabilità grave.

Part-time e lavoro intermittente

La fruizione del congedo in argomento da parte di un genitore è incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore convivente con il figlio.

Inps, messaggio, 25/3/2021, n. 1276; Inps, circolare, 14/4/2021, n. 63; Inps, messaggio, 22/4/2021, n. 1642

Rinnovi contrattuali aprile 2021

Metalmeccanica industria – Accordo apprendistato 20 aprile 2021

In data 20 aprile 2020 Federmeccanica e Assital, con Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e dell'installazione di impianti, in armonia con il rinnovo 5 febbraio 2021.

Tra le qualifiche conseguibili sono escluse quelle previste nel livello D1. Per i contratti di apprendistato stipulati a partire dal 1° giugno 2021 è previsto l'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e relativa percentualizzazione della retribuzione in coerenza col percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato.

Gli apprendisti assunti prima del 1° giugno 2021, ferma restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'inquadramento e la relativa retribuzione, prevista nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del Ccnl 26 novembre 2016, a decorrere dal 1° giugno 2021, laddove ancora non sia concluso il periodo inquadramento in prima categoria, saranno automaticamente inquadrati nel livello D1.

Durata del contratto

La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi; quella massima è pari a 36 mesi; per i lavoratori in possesso di diploma di livello 4EQF, di diploma di tecnico superiore ITS livello 5EQF ovvero di laurea inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Per le figure professionali ricomprese nelle declaratorie del livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linea catena di montaggio semplice, quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

I lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2021 con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire. La retribuzione sarà quella minima contrattuale del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire, ragguagliata, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine apprendistato, alle percentuali e relativi periodi di applicazione, come riportato nella tabella allegata al contratto.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, qualora le durate complessive del contratto di apprendistato siano inferiori a quelle riportate nella tabella la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale, ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei 3 periodi.

Formazione

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118, cod. civ., di 15 giorni, decorrente dal termine del contratto medesimo.

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Principali scadenze del mese di giugno

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 149/2020¹ (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. 157/2020¹ (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,

¹ 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.

mercoledì 16 giugno

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 – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al IV trimestre 2020.

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.

mercoledì 30 giugno

UniEmens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al I trimestre 2021.

Inps – Contributi Gestione separata

Versamento dei contributi alla Gestione separata Inps a carico dei lavoratori autonomi iscritti titolari di partita Iva a saldo per l'anno 2020 e in acconto per l'anno 2021.

Talks 2021

11 Giugno
ore 10.00

TOGETHER WE WIN

Ti aspettiamo all'evento gratuito online,
per discutere insieme di digitale
e recovery fund

IN OMAGGIO
AI PARTECIPANTI UN CORSO DA **3CFP**

ISCRIVITI SUBITO SU
talks.teamsystem.com

 TeamSystem

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

