



STUDIO PIRINU

Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda

Le news di maggio	pag. 2
Decreto Riaperture	pag. 8
Proroga <i>smart working</i> semplificato e sorveglianza sanitaria	pag. 11
Ripresa del lavoro <i>post</i> COVID	pag. 12
Il nuovo protocollo anti-COVID	pag. 15
Tutela lavoratori isolati e fragili	pag. 17
Agevolazioni contributive per assunzioni di giovani <i>under</i> 36	pag. 19
Flusso UniEmens-Cig	pag. 20
In Gazzetta la Legge delega per l'assegno unico	pag. 23
Congedi COVID per genitori lavoratori: i chiarimenti dall'Inps	pag. 24
Il contratto di espansione	pag. 29
Interdizione al lavoro delle lavoratrici madri in periodo successivo al parto	pag. 31
Le indicazioni INL sulla tracciabilità del pagamento della retribuzione	pag. 32
Assunzione agevolata di donne svantaggiate: le indicazioni Inps	pag. 33
Riproporzionamento durata permessi ex articolo 33, L. 104/1992, in caso di <i>part-time</i>	pag. 34
Esonero versamento contributivo per datori di lavoro appartenenti alle filiere dell'agricoltura	pag. 36
La tassazione separata del premio di produttività	pag. 40
Somme riconosciute al lavoratore dal Tribunale per licenziamento illecito	pag. 41
Rilevanza fiscale degli sconti ai dipendenti a mezzo <i>card</i> per l'acquisto di prodotti aziendali	pag. 42
Lavoro all'estero: retribuzioni convenzionali anno 2021	pag. 44

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Codici contratto UniEmens: aggiornamento da aprile e maggio 2021

L'Inps, con messaggio n. 1248 del 24 marzo 2021, ha istituito, con decorrenza dal periodo di paga aprile 2021, i seguenti nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> della sezione <PosContributiva> del flusso di denuncia UniEmens:

- 556, relativo al "CCNL progettazione, lavorazione e rifinitura di interni, esterni, arredi e restauro - CONFLAVORO PMI" (codice CNEL F210);
- 557, relativo al "CCNL per il personale amministrativo e produttivo delle agenzie di assicurazione in gestione libera - UNIPOLSAI, LEGACOO" (codice CNEL J126);
- 558, relativo al "CCNL per i dipendenti da aziende con incarico di operatori di vendita, viaggiatori e piazzisti - UNIMPRESA, UNIAP" (codice CNEL H103);
- 559, relativo al "CCNL per i dipendenti da enti, aziende e associazioni del settore olistico - UNIMPRESA, UNIAP" (codice CNEL V248);
- 560, relativo al "CCNL per i dipendenti da studi professionali - UNIMPRESA, UNIAP" (codice CNEL H44F).

Sempre con decorrenza aprile 2021 viene disattivato il codice contratto 301 (codice CNEL F059), in quanto relativo a contratto disdetto dalle parti contraenti.

Con messaggio n. 1618 del 20 aprile 2021 l'Inps ha poi istituito, con decorrenza dal periodo di paga maggio 2021, i seguenti nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> della sezione <PosContributiva> del flusso di denuncia UniEmens:

- 561, relativo al "CCNL per il personale navigante su navi minori fino a 500 tsl e su navi veloci del trasporto passeggeri in acque marittime, lagunari, lacuali e fluviali - AIATP" (codice CNEL I396);
- 562, relativo al "CCNL lavoratori edilizia e affini - AIESIL" (codice CNEL F08T).

(Inps, messaggi, 24/3/2021, n. 1248 e 20/4/2021, n. 1618)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Contributo a fondo perduto: i codici tributo per utilizzo in compensazione e restituzione

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 24/E del 12 aprile 2021, ha istituito i codici tributo per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del contributo a fondo perduto a favore dei soggetti titolari di partita Iva, residenti o stabiliti nel territorio dello Stato, che svolgono attività d'impresa, arte o professione o producono reddito agrario, di cui all'articolo 1, D.L. 41/2021, e per la restituzione spontanea, tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", del contributo non spettante.

Per consentire l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del contributo a fondo perduto, nei casi in cui il contribuente abbia scelto tale modalità di fruizione, è istituito il codice tributo "6941", denominato "Contributo a fondo perduto Decreto Sostegni - credito d'imposta da utilizzare in compensazione - art. 1 DL n. 41 del 2021". In sede di compilazione del modello F24, il suddetto codice tributo è esposto nella sezione "ERARIO", esclusivamente in corrispondenza della colonna "importi a credito compensati".

Per consentire la restituzione spontanea del contributo a fondo perduto non spettante, erogato mediante accredito su conto corrente o utilizzato in compensazione, nonché il versamento dei relativi interessi e sanzioni, tramite il modello “F24 Versamenti con elementi identificativi” (c.d. F24 ELIDE), sono stati istituiti i seguenti codici tributo:

- “8128” denominato “Contributo a fondo perduto Decreto Sostegni – Restituzione spontanea - CAPITALE – art. 1 DL n. 41 del 2021”;
- “8129” denominato “Contributo a fondo perduto Decreto Sostegni – Restituzione spontanea - INTERESSI – art. 1 DL n. 41 del 2021”;
- “8130” denominato “Contributo a fondo perduto Decreto Sostegni – Restituzione spontanea - SANZIONE – art. 1 DL n. 41 del 2021”.

(Agenzia delle entrate, risoluzione, 12/4/2021, n. 24/E)

Nuovo regolamento per la definizione dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi Inps

L’Inps, con circolare n. 55 dell’8 aprile 2021, ha illustrato le modifiche più significative contenute nel nuovo Regolamento per la definizione dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, che ha recepito le modifiche normative previste dal D.L. 76/2020 (Decreto Semplificazioni) alla L. 241/1990, in materia di definizione dei procedimenti amministrativi, innovando e integrando le disposizioni dell’Istituto e degli enti incorporati. Le modifiche riguardano, in particolare:

- l’ambito di applicazione;
- la durata del procedimento;
- la decorrenza dei termini;
- la comunicazione di avvio del procedimento;
- la comunicazione dei motivi ostativi all’accoglimento dell’istanza;
- la sospensione del termine;
- l’attività consultiva;
- il termine finale del procedimento;
- il risarcimento danni.

(Inps, circolare, 8/4/2021, n. 55)

Operai agricoli: aliquote contributive 2021

L’Inps, con circolare n. 52 del 1° aprile 2021, ha comunicato le aliquote contributive applicate, per l’anno 2021, alle aziende che operano nel settore dell’agricoltura, che impiegano operai a tempo indeterminato e a tempo determinato.

(Inps, circolare, 1/4/2021, n. 52)

Decontribuzione Sud: chiarimenti sull’utilizzo della misura da parte delle agenzie di somministrazione

L’Inps, con messaggio n. 1361 del 31 marzo 2021, ha comunicato un cambio di orientamento rispetto a quanto comunicato con messaggio n. 72/2021 e con circolare n. 33/2021 in tema di utilizzo della decontribuzione Sud da parte delle agenzie di somministrazione.

A seguito di indicazioni ricevute da parte del Ministero del lavoro, l’Istituto precisa che, in considerazione della ratio sottesa alla decontribuzione Sud, consistente nel favorire la stabilità occupazionale nelle aree svantaggiate, nelle ipotesi in cui l’attività venga svolta mediante un rapporto di somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione. Pertanto, qualora il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato

nelle Regioni del Mezzogiorno, il beneficio in trattazione può essere riconosciuto a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'agenzia di somministrazione. Viceversa, qualora il lavoratore sia dipendente di un'agenzia di somministrazione che abbia sede legale o operativa in Regioni del Mezzogiorno, ma svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato in Regioni differenti, il beneficio non può essere riconosciuto.

(Inps, messaggio, 31/3/2021, n. 1361)

Fondo nuove competenze: integrate le *Faq*

L'Anpal, in data 25 marzo 2021, ha integrato le *Faq* relative al Fondo nuove competenze: si tratta di *Faq* relative alla sezione progetto formativo e soggetti erogatori, in cui sono state aggiornate la *Faq* n. 28 sui termini per la realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze, la n. 29 sui lavoratori che non possono prendere parte alle attività per motivazioni differenti e la n. 30 sull'istanza per lavoratori con contratto di somministrazione sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

(Anpal, 25/3/2021, *Faq* Fondo nuove competenze)

Esonero contributivo per coltivatori diretti e imprenditori agricoli

L'Inps, con la circolare n. 47 del 23 marzo 2021, ha fornito le istruzioni per la presentazione della domanda di ammissione all'esonero contributivo previsto in favore dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali nuovi iscritti con decorrenza dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, come previsto dall'articolo 1, comma 33, Legge di Bilancio 2021.

L'istanza di ammissione al beneficio deve essere inoltrata esclusivamente in via telematica, accedendo al "Cassetto previdenziale per Autonomi Agricoli", alla sezione "Comunicazione bidirezionale" > "Invio comunicazione", utilizzando lo specifico modello telematico dedicato alle nuove iscrizioni contributive effettuate nell'anno 2021, denominato "Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2021 (CD/IAP2021)".

(Inps, circolare, 23/3/2021, n. 47)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

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 NASpl, con specifico riferimento alla semplificazione dei requisiti di accesso.

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

Reddito di emergenza: istanze entro il 30 aprile

L'Inps, con circolare n. 61 del 14 aprile 2021, ha illustrato i requisiti di accesso al Reddito di emergenza di cui all'articolo 12, D.L. 41/2021. In particolare, l'Istituto precisa che la domanda di Rem può essere presentata all'Inps, esclusivamente *on line*, entro il termine perentorio del 30 aprile 2021, attraverso il sito internet www.inps.it, autenticandosi con Pin (si ricorda che l'Inps non rilascia più nuovi Pin a decorrere dal 1° ottobre 2020), Spid, Cns e Cie, oppure tramite gli istituti di patronato.

(Inps, circolare, 14/4/2021, n. 61)

Bonus baby-sitting: istruzioni per la presentazione delle istanze

L'Inps, con circolare n. 58 del 14 aprile 2021, ha fornito le istruzioni operative relative alla gestione delle domande di *bonus baby-sitting* nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, per la durata dell'infezione da Sars COVID-19 del figlio o della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto, nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021, ex articolo 2, comma 6, D.L. 30/2021.

I lavoratori beneficiari sono:

- iscritti in via esclusiva alla Gestione separata;
- lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali Inps;
- lavoratori autonomi iscritti alle Casse professionali autonome non gestite dall'Inps;
- personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico;
- lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle seguenti categorie: medici; infermieri; tecnici di laboratorio biomedico; tecnici di radiologia medica; operatori sociosanitari.

La domanda potrà essere presentata avvalendosi di una delle seguenti modalità:

- applicazione *web*, disponibile sul portale istituzionale www.inps.it al percorso: "Prestazioni e servizi" > "Tutti i servizi" > "Domande per Prestazioni a sostegno del reddito" > "Bonus servizi di baby sitting D.L.30/2021". È possibile accedere al servizio mediante riconoscimento dell'identità digitale tramite Spid almeno di livello 2, Cie, Cns ovvero tramite il Pin di tipo dispositivo rilasciato dall'Istituto (dal 1° ottobre 2020 l'Istituto non rilascia più nuovi Pin);
- patronati, attraverso i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

(Inps, circolare, 14/4/2021, n. 58)

Servizi pensionistici per i patronati: attivata una nuova funzione

L'Inps, con messaggio n. 1476 del 9 aprile 2021, ha comunicato che è stata realizzata per i patronati la nuova funzionalità "Servizi pensionistici avanzati", accessibile dal portale in Servizi per i Patronati/Fascicolo previdenziale. La nuova funzionalità rende immediatamente disponibili i servizi che consentono la visualizzazione del cedolino di pensione e del provvedimento di liquidazione/ricostituzione (modelli "TE08") del pensionato per i quali si è ricevuto lo specifico mandato.

(Inps, messaggio, 9/4/2021, n. 1476)

Cessione del quinto delle pensioni: aggiornamento tassi II trimestre

L'Inps, con messaggio n. 1454 dell'8 aprile 2021, ha comunicato l'aggiornamento dei tassi per il II trimestre 2021, relativi ai prestiti estinguibili con cessione del quinto dello stipendio e della pensione, in seguito all'emanazione del Decreto Mef 24410/2021, che ha indicato i tassi effettivi globali medi (Tegm) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari.

(Inps, messaggio, 8/4/2021, n. 1454)

Danno biologico: rivalutate le prestazioni economiche

Il Ministero del lavoro, con Decreto 60 del 25 marzo 2021, ha stabilito che la rivalutazione degli importi delle prestazioni economiche per danno biologico è pari allo 0,50% dal 1° luglio 2020.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto, 25/3/2021, n. 60)

Efficacia dei periodi riscattati mediante sistema contributivo

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

(Inps, circolare, 6/4/2021, n. 54)

Brexit: istruzioni operative sulle prestazioni pensionistiche

L'Inps, con circolare n. 53 del 6 aprile 2021, interviene in tema di *Brexit*, offrendo istruzioni operative in materia di prestazioni pensionistiche e sulle modalità di scambio di informazioni tra istituzioni previdenziali, in applicazione degli accordi attualmente vigenti. Infatti, in attesa che l'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (*Trade and Cooperation Agreement* o *TCA*), sottoscritto il 24 dicembre 2020 tra Unione Europea e Regno Unito, sia esaminato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio e venga, quindi, ratificato dall'Unione Europea, le parti hanno convenuto di applicare l'accordo in via provvisoria dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021, termine poi prorogato al 30 aprile 2021.

(Inps, circolare, 6/4/2021, n. 53)

Certificato di pensione 2021 (modello ObisM): novità 2021

L'Inps, con messaggio n. 1359 del 31 marzo 2021, ha comunicato che fra i servizi on line al cittadino è disponibile il certificato di pensione, c.d. modello ObisM, accedendo alla sezione "Prestazioni e Servizi" del sito istituzionale www.inps.it, con Pin dispositivo (l'Inps non rilascia più nuovi PIN a decorrere dal 1° ottobre 2020), Spid, Cie o Cns.

Fra le novità 2021 l'Istituto segnala, con riferimento alla tassazione delle pensioni i cui titolari non risultino percettori di altre prestazioni pensionistiche, che, al fine di garantire l'applicazione dell'imposta in maniera omogenea nel corso dell'anno, a decorrere dal 2021 il calcolo delle ritenute Irpef è stato impostato tenendo conto dell'importo complessivo annuo della pensione, per cui le relative ritenute verranno trattenute mensilmente, al netto delle detrazioni eventualmente spettanti, nei mesi da gennaio a dicembre. Il suddetto calcolo non incide sull'importo annuo dell'Irpef complessivamente trattenuta, che resta invariato, ma assicura che la tassazione gravante sulla tredicesima mensilità sia omogenea a quella degli altri ratei dell'anno.

Inoltre, a differenza degli scorsi anni, dal 2021 il certificato di pensione (c.d. modello ObisM), a seguito delle implementazioni effettuate, sarà reso disponibile in modalità dinamica; conseguentemente, le informazioni saranno allineate ai dati aggiornati alla data della richiesta.

(Inps, messaggio, 31/3/2021, n. 1359)

Fondo trasporto aereo: prestazioni integrative e calcolo retribuzione lorda nell'emergenza COVID-19

L'Inps, con messaggio n. 1336 del 30 marzo 2021, ha stabilito che, ai fini del calcolo della retribuzione lorda di riferimento per le prestazioni integrative erogate dal Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, il periodo da gennaio 2020 fino alla cessazione dell'emergenza epidemiologica sarà neutralizzato. Infatti, nel 2020 il settore del trasporto aereo ha registrato un drastico calo del volume di traffico per effetto dell'emergenza legata al COVID-19, con sensibili riduzioni delle retribuzioni dei lavoratori.

Pertanto, per tutte le domande di accesso alle prestazioni integrative del Fondo, il cui periodo di riferimento ricada tra gennaio 2020 e la fine dell'emergenza, il periodo da considerare per il calcolo della retribuzione lorda di riferimento è dato dai 12 mesi precedenti gennaio 2020.

(Inps, messaggio, 30/3/2021, n. 1336)

Aree crisi complessa Sicilia: indennità per i lavoratori cessati dalla NASpl nel 2020

L'Inps, con circolare n. 51 del 26 marzo 2021, ha offerto le istruzioni operative per la gestione dell'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga concessa ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della Regione Sicilia, ai sensi dell'articolo 1, comma 251-bis, L. 145/2018.

(Inps, circolare, 26/3/2021, n. 51)

D.L. Sostegni: prime indicazioni su indennità e NASpl

L'Inps, con messaggio n. 1275 del 25 marzo 2021, ha offerto alcune prime informazioni in ordine alle misure di sostegno introdotte col D.L. Sostegni in ragione del protrarsi dello stato di emergenza, sia relativamente alle apposite indennità una tantum e onnicomprensive in favore di alcune categorie di lavoratori sia attraverso la semplificazione dei requisiti di accesso all'indennità di disoccupazione NASpl fino alla data del 31 dicembre 2021.

L'Istituto fornisce le prime indicazioni in attesa che siano completati gli approfondimenti e i dettagli tecnici necessari per la pubblicazione della circolare attuativa e per l'adeguamento delle procedure informatiche.

(Inps, messaggio, 25/3/2021, n. 1275)

Indennità COVID-19 lavoratori marittimi: gestione delle istruttorie relative agli eventuali riesami

L'Inps, con messaggio n. 1206 del 22 marzo 2021, a seguito del completamento della prima fase di gestione centralizzata delle domande, ha offerto le istruzioni per la gestione delle istruttorie relative agli eventuali riesami presentati dai lavoratori marittimi, le cui istanze per ottenere l'indennità di COVID-19 prevista dall'articolo 10, comma 1, D.L. 104/2020, sono state respinte per non aver superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti normativamente previsti.

(Inps, messaggio, 22/3/2021, n. 1206)

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: DECRETO RIAPERTURE

Nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 22 aprile 2021 è stato pubblicato il D.L. 52/2021, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 (c.d. Decreto Riaperture), in vigore dal 23 aprile 2021.

Il testo delinea il cronoprogramma relativo alla progressiva eliminazione delle restrizioni rese necessarie per limitare il contagio da virus SARS-CoV-2, alla luce dei dati scientifici sull'epidemia e dell'andamento della campagna di vaccinazione.

Il Decreto prevede che tutte le attività oggetto di precedenti restrizioni debbano svolgersi in conformità ai protocolli e alle linee guida adottati o da adottare da parte della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, sulla base dei criteri definiti dal Comitato tecnico-scientifico.

Di seguito si riepilogano le principali previsioni sulla ripresa delle attività.

Certificazioni verdi COVID-19	<p>Saranno introdotte, sul territorio nazionale, per comprovare lo stato di avvenuta vaccinazione o la guarigione dall'infezione o l'effettuazione di un <i>test</i> molecolare o antigenico rapido con risultato negativo.</p> <p>Le certificazioni di vaccinazione e quelle di avvenuta guarigione avranno una validità di 6 mesi, quella relativa al <i>test</i> risultato negativo sarà valida per 48 ore.</p> <p>Le certificazioni rilasciate negli Stati membri dell'UE sono riconosciute come equivalenti, così come quelle rilasciate in uno Stato terzo a seguito di una vaccinazione riconosciuta nell'Unione Europea.</p>
Zone gialle	<p>Le zone gialle tornano a essere sottoposte alle misure per esse previste (non più quelle arancio) e a quelle introdotte dal nuovo Decreto.</p>
Spostamenti	<p>Dal 26 aprile 2021 sono consentiti gli spostamenti tra le Regioni diverse nelle zone bianca e gialla. Inoltre, alle persone munite della certificazione verde, sono consentiti gli spostamenti anche tra le Regioni e le Province autonome in zona arancione o zona rossa.</p> <p>Dal 26 aprile al 15 giugno 2021, nella zona gialla, è consentito lo spostamento verso una sola abitazione privata abitata una volta al giorno, dalle 5 alle 22, a 4 persone oltre a quelle già conviventi nell'abitazione di destinazione. Le persone che si spostano potranno portare con sé i minorenni sui quali esercitano la responsabilità genitoriale e le persone con disabilità o non autosufficienti conviventi.</p> <p>Lo stesso spostamento, con uguali limiti orari e nel numero di persone, è consentito in zona arancione all'interno dello stesso comune.</p> <p>Non sono, invece, consentiti spostamenti verso altre abitazioni private abitate nella zona rossa.</p>

Scuola e università	<p>Dal 26 aprile, e fino alla conclusione dell'anno scolastico 2020-2021, è assicurato in presenza, sull'intero territorio nazionale, lo svolgimento dei servizi educativi per l'infanzia, della scuola dell'infanzia, della scuola primaria (elementari), della scuola secondaria di primo grado (medie), e, per almeno il 50% degli studenti, della scuola secondaria di secondo grado (licei, istituti tecnici, etc.).</p> <p>Nella zona rossa, l'attività didattica in presenza è garantita fino a un massimo del 75% degli studenti ed è sempre garantita la possibilità di svolgere attività in presenza qualora sia necessario l'uso di laboratori o per mantenere una relazione educativa che realizzi l'effettiva inclusione scolastica degli alunni con disabilità e con bisogni educativi speciali.</p> <p>Nelle zone gialla e arancione, l'attività in presenza è garantita ad almeno il 70% degli studenti, fino al 100%.</p> <p>Dal 26 aprile al 31 luglio nelle zone gialle e arancioni le attività delle università si svolgono prioritariamente in presenza. Nelle zone rosse si raccomanda di favorire, in particolare, la presenza degli studenti del primo anno.</p>
Bar e ristoranti	<p>Dal 26 aprile 2021, nella zona gialla, sono consentite le attività dei servizi di ristorazione con consumo al tavolo esclusivamente all'aperto, a pranzo e a cena, nel rispetto dei limiti orari degli spostamenti in vigore.</p> <p>Resta consentita, senza limiti di orario, la ristorazione negli alberghi e in altre strutture ricettive, limitatamente ai propri clienti che siano ivi alloggiati.</p>
Spettacoli aperti al pubblico	<p>Dal 26 aprile 2021, in zona gialla, gli spettacoli aperti al pubblico in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, <i>live club</i> e in altri locali o spazi anche all'aperto sono svolti esclusivamente con posti a sedere preassegnati e a condizione che sia assicurato il rispetto della distanza interpersonale di almeno un metro sia per gli spettatori che non siano abitualmente conviventi, sia per il personale.</p> <p>La capienza consentita non può essere superiore al 50% di quella massima autorizzata e il numero massimo di spettatori non può comunque essere superiore a 1.000 per gli spettacoli all'aperto e a 500 per gli spettacoli in luoghi chiusi, per ogni singola sala.</p> <p>Le attività devono svolgersi nel rispetto delle linee guida vigenti.</p> <p>Restano sospesi gli spettacoli aperti al pubblico quando non è possibile assicurare il rispetto di tali condizioni.</p> <p>In relazione all'andamento epidemiologico e alle caratteristiche dei siti, si potrà autorizzare la presenza anche di un numero maggiore di spettatori all'aperto, nel rispetto delle indicazioni del Cts e delle linee guida.</p>
Competizioni ed eventi sportivi	<p>Dal 1° giugno 2021, in zona gialla, le disposizioni previste per gli spettacoli si applicano anche agli eventi e alle competizioni di livello agonistico e riconosciuti di preminente interesse nazionale con provvedimento del Coni e del Cip, riguardanti gli sport individuali e di squadra, organizzati dalle rispettive federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva ovvero da organismi sportivi internazionali.</p> <p>La capienza consentita non può essere superiore al 25% di quella massima autorizzata e, comunque, il numero massimo di spettatori non può essere superiore</p>

	<p>a 1.000 per impianti all'aperto e a 500 per impianti al chiuso.</p> <p>È possibile, inoltre, anche prima del 1° giugno, autorizzare lo svolgimento di eventi sportivi di particolare rilevanza.</p> <p>Le attività devono svolgersi nel rispetto delle linee guida vigenti.</p> <p>Quando non è possibile assicurare il rispetto di tali condizioni, gli eventi e le competizioni sportivi si svolgono senza la presenza di pubblico.</p>
Sport di squadra, piscine, palestre	<p>Dal 26 aprile 2021, in zona gialla, nel rispetto delle linee guida vigenti, è consentito lo svolgimento all'aperto di qualsiasi attività sportiva anche di squadra e di contatto.</p> <p>Inoltre, dal 15 maggio 2021, sempre in zona gialla, sono consentite le attività delle piscine all'aperto e, dal 1° giugno, quelle delle palestre.</p>
Fiere, convegni e congressi	<p>Dal 15 giugno 2021, in zona gialla, è consentito lo svolgimento in presenza delle fiere. Dal 1° luglio 2021, dei convegni e dei congressi.</p> <p>È consentito, inoltre, svolgere, anche in data anteriore, attività preparatorie che non prevedono afflusso di pubblico.</p> <p>L'ingresso nel territorio nazionale per partecipare a fiere di cui al presente punto è comunque consentito, fermi restando gli obblighi previsti in relazione al territorio estero di provenienza.</p>
Centri termali e parchi tematici e di divertimento	<p>Dal 1° luglio 2021 sono consentite in zona gialla le attività dei centri termali e quelle dei parchi tematici e di divertimento.</p>

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO E SORVEGLIANZA SANITARIA

È stato pubblicato sulla G.U. n. 96/2021 il D.L. 52 del 22 aprile 2021, in vigore dal 23 aprile 2021, c.d. Decreto Riaperture, che prevede la proroga dello stato di emergenza fino al prossimo 31 luglio.

L'articolo 11 della norma prevede la proroga al 31 luglio 2021 di termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, tra i quali si segnalano i seguenti:

- termine per avvalersi dello *smart working* semplificato (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), mediante semplice comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito *internet* del Ministero stesso, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito *internet* Inail;
- termine per la sorveglianza sanitaria eccezionale per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, che i datori di lavoro pubblici e privati assicurano per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi della presente disposizione non può, in ogni caso, giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro (articolo 83, D.L. 34/2020).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: 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 rischio - 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</p>

		di lavoro, anche in modalità telematica, per il tramite del medico competente, ove nominato, la certificazione di avvenuta negativizzazione.
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 risulti eseguito un <i>test</i> 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>
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 riammessi 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.	<p>Tali lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.</p> <p>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.</p> <p>Non è richiesta la visita medica precedente alla ripresa del lavoro per verificare l'idoneità alla mansione, salvo specifica richiesta del lavoratore.</p>
Lavoratore contatto stretto	Il lavoratore contatto stretto di un soggetto positivo informa il proprio medico curante, che rilascia certificazione	Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si

asintomatico	medica di malattia, salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile	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 <i>test</i> è stato effettuato al lavoratore, che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.
--------------	---	---

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: IL NUOVO PROTOCOLLO ANTI-COVID

Il Governo, d'intesa con le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, ha sottoscritto, in data 6 aprile 2021, il nuovo "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro".

Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, in particolare il 14 marzo e il 24 aprile 2020, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell'Inail.

In merito all'organizzazione aziendale, limitatamente al periodo dell'emergenza dovuta al COVID-19, il protocollo stabilisce che le imprese potranno:

- disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile e da remoto;
- procedere a una rimodulazione dei livelli produttivi;
- assicurare un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione, con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- utilizzare il lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione;
- valutare, in caso di utilizzo di ammortizzatori sociali, la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni del personale coinvolto.

Un punto particolarmente interessante riguarda le trasferte nazionali e internazionali. Nel nuovo protocollo non sono escluse, ma è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente e il Rspg, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.

Il rientro del lavoratore dopo essere stato contagiato richiede sempre la presenza di un tampone che attesti la negativizzazione.

Nella stessa data è anche stato sottoscritto l'accordo per i vaccini nei luoghi di lavoro, che potranno essere eseguiti quando saranno disponibili le dosi necessarie. Il documento fornisce indicazioni sulla vaccinazione e sulla procedura per l'attivazione dei punti vaccinali territoriali destinati ai lavoratori, con il coinvolgimento dei medici competenti o di altri operatori sanitari convenzionati con il datore di lavoro. Tale modalità sarà aggiuntiva rispetto alle ordinarie.

I punti vaccinali nelle imprese dovranno garantire i requisiti di efficacia, efficienza e sicurezza previsti e l'adesione dei lavoratori sarà volontaria e informata, nella tutela della loro *privacy*.

L'adesione delle imprese all'iniziativa deve essere comunicata all'azienda sanitaria di riferimento e gli oneri sono a carico del datore di lavoro o delle rispettive associazioni di categoria, ad eccezione dei

vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/ago) e degli strumenti formativi e per la registrazione delle vaccinazioni.

È raccomandato di indirizzare eventuali soggetti a rischio all'azienda sanitaria competente, in modo che possano essere vaccinati in ambiente protetto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: 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) 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 comporta, 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.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI *UNDER 36*

L'Inps, con circolare n. 56/2021, ha fornito le prime indicazioni operative in merito all'agevolazione introdotta dall'articolo 1, commi 10-15, L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), relativa all'assunzione di giovani *under 36*. Potranno essere agevolate le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022.

Le indicazioni operative, tuttavia, non forniscono le modalità di recupero dell'esonero, in quanto è necessario ancora attendere l'autorizzazione della Commissione Europea. L'agevolazione è concessa nel limite del *Temporary Framework*.

L'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, 500 mensili. Al tal fine, è necessario che i soggetti alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età.

L'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti Regioni:

- Abruzzo;
- Molise;
- Campania;
- Basilicata;
- Sicilia;
- Puglia;
- Calabria.

Inoltre, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a:

- licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: FLUSSO UNIEMENS-CIG

Con la circolare n. 62/2021, l'Inps 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. Nell'allegato 1 alla circolare sono presenti le informazioni utili alla gestione informatica del nuovo flusso.

I flussi per il pagamento diretto possono essere trasmessi senza la necessità di attendere l'autorizzazione, indicando il *Ticket* associato alla domanda, ma il pagamento verrà comunque effettuato solo dopo il rilascio dell'autorizzazione.

Il tracciato UniEmens-Cig a pagamento diretto coincide sostanzialmente con il formato dell'UniEmens *standard* utilizzato per la Cig a conguaglio:

- consente di poter utilizzare, anche per il pagamento diretto, le informazioni del calendario giornaliero, con l'esposizione del Dato orario, del Codice evento e del *Ticket*;
- per i dati anagrafici dei lavoratori beneficiari è sufficiente inviare i soli codici fiscali, mentre le restanti informazioni sono prelevate automaticamente dagli archivi dell'Inps;
- mentre nel caso di invio dei dati tramite il modello "SR41" è necessario inviare un singolo modello per ogni azienda interessata dalla richiesta di integrazione salariale, con l'invio del flusso UniEmens-Cig è possibile trasmettere un unico flusso, che contiene al suo interno i dati riferiti ai lavoratori di più aziende.

Ambito di applicazione

La previsione della norma è volta a semplificare il sistema di pagamento diretto ai lavoratori dei trattamenti di integrazione salariale legati all'emergenza epidemiologica (Cigo, Cigd e assegno ordinario), in relazione al quale è già stata superata la previsione ordinaria che ne circoscrive l'utilizzo ai soli casi di "*comprovata difficoltà finanziaria dell'azienda*". Il nuovo flusso UniEmens-Cig riguarda anche l'invio dei dati che consentono all'Inps di effettuare il pagamento a saldo dei trattamenti per cui i datori di lavoro hanno richiesto il pagamento diretto con anticipo del 40%.

La novità, con cui si prevede il superamento del modello "IG Str Aut" (codice SR41), riguarda la trasmissione del flusso dei dati riferito ai trattamenti a pagamento diretto decorrenti da "aprile 2021" in poi, esclusi i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello SR43 semplificato.

Termini di trasmissione

Rimane confermata la previsione di carattere generale, che prevede che, in caso di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto i dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi 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.

Periodo transitorio

Per i primi 6 mesi l'invio dei dati potrà essere effettuato o con il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig o con il modello SR41.

La scelta deve essere effettuata in fase di invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021" e 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 avverrà esclusivamente con il flusso UniEmensCig.

In ragione del carattere sperimentale del periodo transitorio, sarà consentito, fin da subito, utilizzare il nuovo flusso UniEmens-Cig anche per inviare i dati dei pagamenti diretti riferiti a periodi di integrazione salariale richiesti con causali ordinarie

Compilazione del flusso

Il *Ticket* richiesto per la gestione dei pagamenti diretti sarà un *Ticket* tipizzato, che potrà essere dichiarato unicamente nei flussi UniEmens-Cig.

Se nel mese sono presenti periodi (giorni) riferiti a eventi (*Ticket*) diversi, tale circostanza troverà riscontro sul calendario della denuncia UniEmens-Cig (unica per quel mese), dove su ciascun giorno verrà indicato l'evento con il relativo *Ticket* (elemento <IdentEventoCIG>), così come già avviene per la Cig a conguaglio.

Per gli eventi di tipo Cig-Fondi a pagamento diretto, le relative coperture settimanali e giornaliere dovranno essere comunicate esclusivamente tramite il nuovo flusso UniEmens-Cig e non tramite l'UniEmens ordinario.

Per i flussi UniEmens-Cig non è ammessa per la Settimana/Giorno la copertura di tipo "X".

Inoltre, l'elemento <ImpANF> potrà essere valorizzato solo se il <TipoCopertura> di tutte le settimane/giorni inviate con il flusso è di tipo 1, per cui solo se si tratta di settimane "totalmente NON retribuite".

Laddove sia necessaria, per una stessa competenza, la presentazione sia di un flusso UniEmens-Cig che di un flusso UniEmens ordinario, rimangono comunque immutate le regole di compilazione di quest'ultimo.

Riguardo all'elemento <IBAN>, la mancata compilazione dello stesso comporterà che il pagamento verrà effettuato con bonifico domiciliato presso Poste Italiane, il cui importo non può essere superiore ai 1.000 euro.

Il campo <DetrazLavDip>, che può essere dichiarato per ogni *Ticket* presente nel flusso, considerato che l'elemento <GestioneEventoCig> è ricorsivo, può assumere solo i valori S o N. Questo significa, dunque, che se l'elemento viene valorizzato con S, l'informazione dei giorni di detrazione viene

desunta con riferimento a ciascun *Ticket* presente nel flusso, a partire dal numero di giornate dichiarate con lo stesso *Ticket*.

Compilazione del flusso

La trasmissione di un flusso successivo, avente un ID trasmissione superiore, a parità di chiave, sostituisce il flusso precedente e tale sostituzione è efficace (cioè effettivamente applicata) in relazione allo stato in cui si trova la denuncia. In particolare, sarà possibile variare la denuncia in ogni suo elemento, fintanto che la stessa non sia stata trasmessa alle procedure di gestione del pagamento. Diversamente, nel caso in cui la variazione arrivi successivamente, sarà necessario attendere l'esito della lavorazione prima di poter processare un nuovo flusso di variazione. Tale flusso resterà, dunque, nella coda dei pagamenti per una gestione successiva.

Perciò, nel caso in cui il datore di lavoro si trovi nella necessità di dovere eliminare un nominativo di un lavoratore già trasmesso, è stato previsto, anche per i flussi UniEmens-Cig, la possibilità di inviare un flusso successivo con il nominativo da eliminare, valorizzando l'attributo "Elimina" di <DenunciaIndividuale> con il valore "S" e gli elementi che costituiscono la chiave del lavoratore (che identificano univocamente l'elemento <DenunciaIndividuale> da eliminare). Diversamente, nel caso in cui sia già intervenuta la liquidazione della prestazione, potranno essere accolti solo i flussi che presentino variazioni in aumento, anche contestuali, dei seguenti elementi:

1. <NumOreEvento/>;
2. <ImpANF/>;
3. <RetribTeorica/>.

Gestione dei flussi UniEmens-Cig errati e Cruscotto Cig-Fondi

I flussi sono sottoposti preliminarmente ai controlli di accoglienza e, una volta trasmessi, ai controlli di coerenza, congruità e compatibilità già previsti per le prestazioni a conguaglio.

La struttura del flusso consente, peraltro, di trattare distintamente le singole posizioni/denunce, in modo che eventuali posizioni che non dovessero superare i controlli non pregiudichino la lavorazione e la liquidazione delle restanti posizioni inviate con il medesimo flusso.

Inoltre, viene messo a disposizione il Cruscotto Cig-Fondi, che consente ai datori di lavoro e agli intermediari di consultare lo stato della denuncia e le segnalazioni di anomalie e, con particolare riferimento a coordinate Iban che dovessero risultare errate o non intestate al beneficiario della prestazione, il datore di lavoro potrà inviare un flusso in variazione, in cui potrà sia indicare nuove coordinate in sostituzione delle precedenti sia una nuova denuncia senza compilare l'elemento Iban.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: IN GAZZETTA LA LEGGE DELEGA PER L'ASSEGNO UNICO

È stata pubblicata sulla G.U. n. 82/2021 la Legge delega 46/2021, mediante la quale il Governo procederà, tramite Decreti Legislativi, entro 12 mesi, a *“riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale”*.

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

La disciplina dell'assegno unico si caratterizzerà per i seguenti principi e criteri direttivi generali:

- l'accesso all'assegno è assicurato per ogni figlio a carico con criteri di universalità e progressività, nei limiti stabiliti dalla Legge;
- l'ammontare dell'assegno è modulato sulla base della condizione economica del nucleo familiare, come individuata attraverso l'Isee o sue componenti, tenendo conto dell'età dei figli a carico e dei possibili effetti di disincentivo al lavoro per il secondo percettore di reddito nel nucleo familiare;
- ai fini dell'accesso e per il calcolo delle prestazioni sociali agevolate diverse dall'assegno, il computo di quest'ultimo può essere differenziato nell'ambito dell'Isee fino al suo eventuale azzeramento;
- l'assegno è pienamente compatibile con la fruizione del reddito di cittadinanza, di cui all'articolo 1 D.L. 4/2019, ed è corrisposto congiuntamente ad esso con le modalità di erogazione del reddito di cittadinanza.

In particolare, con l'introduzione dell'assegno unico, saranno eliminati:

- l'assegno ai nuclei con almeno 3 figli minori, di cui all'articolo 65, L. 448/1998;
- l'assegno di natalità, di cui all'articolo 1, comma 125, L. 190/2014, all'articolo 23-*quater*, commi 1 e 2, D.L. 119/2018 e all'articolo 1, comma 340, L. 160/2019;
- il premio alla nascita o all'adozione, di cui all'articolo 1, comma 353, L. 232/2016;
- il fondo di sostegno alla natalità, di cui all'articolo 1, commi 348 e 349, L. 232/2016.

Come precisato, inoltre, dalla Fondazione studi consulenti del lavoro con approfondimento del 9 aprile 2021, nel quadro di una più ampia riforma del sistema fiscale, verranno gradualmente superate o soppresse le seguenti misure:

- le detrazioni Irpef per figli a carico, previste dall'articolo 12, commi 1, lettera c), e 1-*bis*, Tuir. Esse spettano in misura inversamente proporzionale al proprio reddito e si annullano per redditi pari o superiori a 95.000 euro;
- l'Anf, previsto dall'articolo 2, D.L. 69/1988, nonché gli assegni familiari previsti dal T.U. delle norme concernenti gli assegni familiari, di cui al D.P.R. 797/1955.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: 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".

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 fruire 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, NASpl 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.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

L'Inps, con la circolare n. 48/2021, ha chiarito le disposizioni in materia di indennità mensile erogabile ai dipendenti di imprese che hanno stipulato un contratto di espansione, che risolvono il rapporto di lavoro e si trovano a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile per la pensione di vecchiaia o la pensione anticipata.

Ricordiamo che l'articolo 1, comma 349, L. 178/2020 ha modificato l'articolo 41, D.Lgs. 148/2015, come sostituito dall'articolo 26-*quater*, D.L. 34/2019: in base all'articolo 41, comma 1, è possibile per le imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative avviare una procedura di consultazione finalizzata alla stipula in sede governativa di un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, originariamente prevista in via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, è stata estesa all'anno 2021. Il successivo comma 1-*bis* prevede, esclusivamente per il 2021, che il limite minimo di unità lavorative in organico di cui al comma 1 non può essere inferiore a 500 unità e, limitatamente agli effetti di cui al comma 5-*bis*, a 250 unità, calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

L'articolo 41, comma 5-*bis*, dispone, per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, che il datore di lavoro riconosca per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'Inps.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Destinatari indennità mensile

L'indennità mensile è riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti, assunti con contratto a tempo indeterminato che risultino iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) o alle forme sostitutive o esclusive dell'Ago, gestite dall'Inps, e abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021.

Si precisa che l'indennità mensile può essere riconosciuta anche in favore dei dirigenti e dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato di cui all'articolo 41, lettere b) e c), D.Lgs. 81/2015.

Possono beneficiare dell'indennità mensile in oggetto i lavoratori che abbiano manifestato esplicito consenso di adesione all'accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali e che,

alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile, a carico dell'Ago o delle forme sostitutive o esclusive della stessa, gestite dall'Inps, della:

- pensione di vecchiaia di cui all'articolo 24, commi 6 e 7, D.L. 201/2011, avendo maturato il requisito minimo contributivo pari a 20 anni e il requisito dell'importo soglia previsto per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995;
- pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, D.L. 201/2011.

L'indennità mensile decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro e viene corrisposta fino alla data di raggiungimento della prima decorrenza utile per la pensione.

Caratteristiche della prestazione

L'indennità mensile è corrisposta per il periodo intercorrente tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data di raggiungimento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata a carico dell'Ago o delle forme sostitutive o esclusive della stessa, gestite dall'Inps.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto. A norma del comma 5-*bis* del citato articolo, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1, D.Lgs. 22/2015, e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12, D.Lgs. 22/2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

Decorrenza

L'indennità mensile decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla data di presentazione della relativa domanda. Tra le date di risoluzione del rapporto di lavoro e di decorrenza dell'indennità non vi deve essere soluzione di continuità.

L'indennità mensile è corrisposta fino alla data di raggiungimento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata, il cui diritto sia stato perfezionato per primo, a carico dell'Ago o delle forme sostitutive o esclusive della stessa, gestite dall'Inps.

Se il trattamento pensionistico, in base alle disposizioni vigenti nella gestione a carico della quale è liquidato, ha decorrenza inframensile, l'indennità è corrisposta fino al giorno inframensile precedente quello di decorrenza della pensione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: INTERDIZIONE AL LAVORO DELLE LAVORATRICI MADRI IN PERIODO SUCCESSIVO AL PARTO

L'INL ha fornito, con la nota n. 553/2021, chiarimenti sui provvedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri in periodo successivo al parto.

Divieto di adibizione al trasporto e al sollevamento pesi

Gli articoli 6, 7 e 17, D.Lgs. 151/2001, prevedono:

- il divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri elencati specificamente negli allegati A e B, D.Lgs. 151/2001;
- che gli organi di vigilanza possano autorizzare l'interdizione dal lavoro laddove non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni;
- che gli Ispettorati del lavoro possano autorizzare l'interdizione dal lavoro, tra gli altri, per i seguenti motivi: *"(...) b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino"*.

Secondo l'INL, anche qualora il rischio attinente al sollevamento dei pesi non sia stato espressamente valutato nel DVR, l'adibizione a tali mansioni è comunque condizione sufficiente per il riconoscimento della tutela, con conseguente provvedimento di interdizione, ferma restando la valutazione sull'impossibilità di adibizione ad altre mansioni.

Termine finale nelle ipotesi di parto prematuro

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni antecedenti al parto non goduti a titolo di astensione obbligatoria si aggiungono:

- al periodo di congedo obbligatorio di maternità da fruire dopo il parto;
- al termine della fruizione dei 7 mesi decorrenti dalla data effettiva del parto.

Pertanto, il provvedimento di interdizione deve indicare la data effettiva del parto e far decorrere da tale data i 7 mesi di interdizione *post partum*, aggiungendo i giorni non goduti per parto prematuro.

Interdizione a seguito di pronuncia giurisdizionale e istanza all'Inps

In presenza di sentenza dichiarativa circa la sussistenza del diritto all'astensione, sono in ogni caso necessarie:

- l'emanazione da parte dell'ITL del provvedimento amministrativo di interdizione;
- l'istanza all'Inps da parte della lavoratrice per l'erogazione dell'indennità sostitutiva.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: LE INDICAZIONI INL SULLA TRACCIABILITÀ DEL PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

L'INL, con nota n. 473/2021, affronta nuovamente il tema dell'obbligo di tracciabilità del pagamento della retribuzione, introdotto con la Legge di Bilancio 2018. Nello specifico, è stato chiesto se risulti comunque applicabile il regime sanzionatorio previsto nei casi di mancata esibizione, da parte del datore di lavoro, di documentazione attestante il pagamento della retribuzione con strumenti tracciabili (sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro), anche a fronte di specifica dichiarazione, da parte del lavoratore, che confermi di non essere stato pagato in contanti.

Si ricorda, infatti, che il pagamento della retribuzione, escluso il contante, potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

- bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

I tecnici dell'INL, nella loro risposta, fanno dapprima notare come l'attuale normativa preveda che *“la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione”*. In ugual modo, quindi, concludono come non risulti possibile accordare rilevanza, per escludere la responsabilità datoriale, a un'eventuale dichiarazione, resa dal lavoratore, che confermi di essere stato pagato con gli strumenti finanziari previsti dalla norma, in assenza della relativa prova ricavabile dalla tracciabilità intrinseca di tali mezzi di pagamento.

Tale obbligo, proprio per le caratteristiche dei mezzi di pagamento autorizzati, risulta strettamente connesso all'effettiva tracciabilità delle operazioni di pagamento e alla loro possibile verifica da parte degli organi di vigilanza; in capo al datore di lavoro sussiste, infatti, un obbligo di conservazione delle ricevute di pagamento.

Per eventuali casi dubbi, sarà il personale ispettivo ad attivarsi presso gli istituti di credito per operare la verifica.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ASSUNZIONE AGEVOLATA DI DONNE SVANTAGGIATE – LE INDICAZIONI INPS

Con la recente Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020), si è provveduto ad ampliare la portata dell'agevolazione contributiva prevista per l'assunzione di donne svantaggiate, sia sul piano temporale, estendendo tale beneficio per gli anni 2021-2022, sia in relazione alla percentuale di agevolazione, adesso passata al 100% dei contributi carico datore, col limite annuo di 6.000 euro.

L'Inps, col messaggio n. 1421/2021, torna a spiegare l'operatività dell'agevolazione, premettendo che la stessa riguarda:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Viene ribadito, inoltre, in quanto già chiarito con precedente atto, che lo svantaggio della lavoratrice, ovvero lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi, deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio.

Sono, poi, proposti 2 esempi operativi per il caso del contratto a termine trasformato in tempo indeterminato:

1. in caso di richiesta del beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito di svantaggio deve sussistere alla data di assunzione e non a quella dell'eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;
2. in caso di richiesta del beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

Sempre in tema di contratto a tempo determinato, si ricorda, infatti, che il beneficio in esame si potrà applicare anche nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine instaurato senza agevolazione.

Il beneficio contributivo si realizza anche per il caso di proroga del rapporto a termine, entro il limite complessivo di 12 mesi previsto dalla normativa sul tipo contrattuale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: RIPROPORZIONAMENTO DURATA PERMESSI EX ARTICOLO 33, L. 104/1992, IN CASO DI PART-TIME

È noto che, in caso di *part-time*, i 3 giorni di permesso mensile per assistenza di familiare disabile grave dovessero essere riproporzionati secondo le istruzioni fornite a suo tempo dall'Inps. Visti, però, gli ultimi orientamenti della giurisprudenza, la quale statuisce che la durata dei suddetti permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro, l'Istituto interviene, con la circolare n. 45/2021, per dettare nuove istruzioni.

Nello specifico, in caso di *part-time* di tipo orizzontale rimangono valide le disposizioni fornite all'interno del messaggio Inps n. 3114/2018. Pertanto, i 3 giorni di permesso non andranno riproporzionati.

Relativamente a tali fattispecie, infatti, la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo.

Con riferimento ai rapporti di lavoro *part-time* di tipo verticale e di tipo misto fino al 50%, in continuità con la prassi richiamata, la formula di calcolo da applicare, ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile del *part-time* di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, è la seguente:

orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore <i>part-time</i>	x 3 (giorni di permesso teorici)
orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno	

Il risultato numerico andrà, quindi, arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore, a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Si ricorda che il riproporzionamento andrà effettuato solo in caso di *part-time* di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

Il riproporzionamento 3 tre giorni, infatti, non andrà effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro *part-time*, sia previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro svolto in regime di *part-time* con percentuale a partire dal 51%, verranno riconosciuti interamente i 3 giorni di permesso mensile.

L'Istituto ribadisce, poi, che il riproporzionamento orario dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, dovrà essere effettuato solo nel caso in cui il beneficio venga utilizzato, anche solo parzialmente, in ore.

Al riguardo si specifica quanto segue.

In caso di rapporto di lavoro svolto in regime di *part-time* (orizzontale, verticale o misto) con percentuale a partire dal 51%, rimane confermata la formula già indicata nel messaggio Inps n. 16866/2007:

$$\frac{\text{orario normale di lavoro medio settimanale}}{\text{numero medio dei giorni lavorativi settimanali}} \times 3 = \text{ore mensili fruibili}$$

Con riferimento ai rapporti di lavoro *part-time* di tipo orizzontale, verticale e misto fino al 50%, la formula di calcolo da utilizzare ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi è quella fornita al paragrafo 3 del messaggio Inps n. 3114/2018, ossia:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore } \textit{part-time}}{\text{orario medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)}$$

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ESONERO VERSAMENTO CONTRIBUTIVO PER DATORI DI LAVORO APPARTENENTI ALLE FILIERE DELL'AGRICOLTURA

Il D.L. 34/2020 intervenne per introdurre, per il primo semestre 2020, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali spettante ai datori di lavoro appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole, anche associate ai codici ATECO 11.02.10 e 11.02.20, nonché dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura. Con la circolare n. 57/2021, l'Inps fornisce le indicazioni per recuperare il beneficio concesso.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'esonero straordinario della contribuzione, come detto, è destinato alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura per superare le conseguenze economiche derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e non si applica, pertanto, nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni. Accedono all'esonero i datori di lavoro delle imprese, anche appartenenti ai settori diversi da quello agricolo, che svolgono un'attività identificata da uno dei codici ATECO indicati nell'allegato 1, D.M. 15 settembre 2020, e dai codici ATECO 11.02.10 e 11.02.20, introdotti dall'articolo 58-*quater*, D.L. 104/2020.

Inoltre, alle imprese agricole che esercitano più attività agricole identificate da diversi codici ATECO, di cui almeno uno indicato nell'allegato 1, D.M. 15 settembre 2020 (01.11 xx - 01.50 xx - 01.28 xx - 01.19.10 - 01.19.20 - 01.21.00 - 01.29.00 - 01.30 - 01.41.00), l'esonero è riconosciuto per la contribuzione afferente alla posizione contributiva complessiva dell'azienda, considerato il particolare rapporto di interazione che sussiste nello svolgimento delle attività agricole esercitate complessivamente dall'impresa.

Misura dell'esonero e coordinamento con altre misure

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero straordinario dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali è riconosciuto per la sola contribuzione a carico dei datori di lavoro dovuta per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 30 giugno 2020.

L'Istituto ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- le ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore;
 - i premi e contributi dovuti all'Inail;
 - il contributo, ove dovuto, al Fondo di tesoreria per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei Tfr;
 - il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al
-

Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;

- il contributo, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento.

Il diritto alla fruizione dell'esonero in esame è subordinato, alle seguenti condizioni:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di Durc;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'esonero straordinario è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e comporta, come già specificato, l'esonero totale dal versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro ed è applicabile nei limiti previsti dalla normativa in materia di aiuti di Stato.

Modalità di accesso all'esonero e disposizioni transitorie

Per accedere al beneficio i datori di lavoro devono presentare la relativa istanza entro il 12 maggio 2021, utilizzando il modulo "Esonero Art.222 DL 34/2020" disponibile nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo"), sul sito istituzionale www.inps.it.

I Decreti interministeriali dispongono, altresì, all'articolo 3, comma 1, che: *"In attesa della messa a disposizione da parte dell'INPS del modello di istanza di esonero, i versamenti della contribuzione riferita ai periodi retributivi oggetto dell'esonero già scaduti e non ancora versati, ovvero in scadenza, sono sospesi per i destinatari dell'agevolazione fino alla data di definizione delle istanze medesime"*. Ciò comporta, per le aziende beneficiarie della sospensione contributiva, l'applicazione dell'articolo 3, comma 2, lettera b), D.M. 30 gennaio 2015, e successive modificazioni, secondo cui la regolarità contributiva si considera sussistente in caso di sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative.

La sospensione prevista dal citato articolo 3, comma 1, D.L., per i destinatari dell'agevolazione trova applicazione anche alle contribuzioni escluse dall'esonero.

Inoltre, in attesa della presentazione dell'istanza, la sospensione dei versamenti oggetto della misura comporta l'esclusione della corrispondente esposizione debitoria da eventuali domande di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa per le medesime aziende e dalla verifica della regolarità contributiva.

Una volta intervenuta la presentazione dell'istanza di esonero, in caso di regolarizzazione con modalità rateale per la determinazione dell'estratto contributivo che individua le partite a debito da inserire nella domanda di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa, il contribuente dovrà indicare l'importo del debito residuo a titolo di contribuzione omessa.

Si evidenzia, inoltre, che i D.I. dispongono all'articolo 3, comma 4, che: *“In caso di rigetto dell'istanza, il richiedente dovrà provvedere al versamento dei contributi sospesi ai sensi del comma 1, comprensivi di sanzioni civili e interessi calcolati a decorrere dalla data della scadenza ordinaria del versamento”*.

Le aziende che svolgono una delle attività individuate dai codici ATECO indicati negli allegati ai messaggi Inps n. 3341/2020 e n. 4353/2020 o dai codici ATECO 11.02.10 e 11.02.20 e che, in attesa della pubblicazione dei D.I. e della presente circolare, hanno sospeso i versamenti della contribuzione relativa al primo semestre 2020, devono provvedere ai versamenti, senza aggravio di somme accessorie, entro 30 giorni dalla pubblicazione della presente circolare qualora abbiano già raggiunto il massimale individuale con le agevolazioni concesse o richieste nell'ambito del “Quadro temporaneo”.

Qualora il pagamento non intervenga nei predetti termini, dalla stessa scadenza, saranno dovute le sanzioni civili per omissione, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, a nulla rilevando la presentazione dell'istanza.

In caso di esito favorevole dell'istanza, qualora l'esonero sia concesso in quota parte per il superamento del limite di spesa individuale fissato dal “Quadro temporaneo”, i contribuenti dovranno provvedere al versamento della quota risultata eccedente in un'unica soluzione entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito dell'istanza, senza applicazione di sanzioni e interessi (articolo 3, comma 3, D.I.).

Nei casi di esito favorevole, con accoglimento totale o parziale dell'importo dell'esonero richiesto, entro il medesimo termine devono essere versate anche le contribuzioni escluse dall'esonero, qualora l'azienda non vi abbia già provveduto.

Qualora il pagamento dei predetti importi non avvenga entro il termine di 30 giorni, saranno dovute le sanzioni civili per omissione a decorrere dalla predetta scadenza.

In caso di esito favorevole dell'istanza, la contribuzione riferita ai periodi retributivi dal 1° gennaio 2020 al 30 giugno 2020 già versata e oggetto di esonero potrà essere compensata con la contribuzione in futuro dovuta dal datore di lavoro.

Si evidenzia che l'esito negativo della verifica della conformità del codice ATECO dichiarato nell'istanza con i codici ATECO 2007 rilevabili in CCIAA ovvero denunciati all'Agenzia delle entrate, che comporta la reiezione dell'istanza, se rilevato a seguito di ulteriori controlli, comporterà l'annullamento del provvedimento di esonero già adottato con il recupero della contribuzione dovuta e aggravio delle sanzioni civili a decorrere dalla data di scadenza ordinaria del versamento.

Nel caso del superamento delle risorse complessivamente destinate al beneficio, l'Inps provvederà a rideterminare l'agevolazione in misura proporzionale a tutta la platea dei beneficiari aventi diritto, richiedendo il versamento della differenza di contribuzione rispetto all'importo dell'esonero autorizzato e fruito.

Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione privata

In caso di esito positivo delle istanze, alle posizioni contributive delle aziende verrà attribuito il codice di autorizzazione “8J”, che assume il nuovo significato di “Azienda con esonero a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Articolo 222 decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34”.

Il suddetto codice di autorizzazione sarà visualizzabile nel “Cassetto previdenziale aziende”, fatta salva la revoca dell'autorizzazione qualora a seguito degli ulteriori controlli si rilevi la non conformità

del codice ATECO dichiarato nell'istanza con i codici ATECO 2007, rilevabili in CCIAA o denunciati all'Agenzia delle entrate.

Per esporre nel flusso UniEmens il recupero dell'esonero spettante relativo alle mensilità da gennaio a giugno 2020, i datori di lavoro interessati valorizzeranno all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L551", avente il significato di "Esonero contributivo a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Art. 222, c. 2, del D.L n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, successivamente modificato dall'articolo 58-quater del D.L. n. 104/2020, introdotto dalla legge di conversione n. 126/2020"; nell'elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo.

Nel caso in cui le aziende interessate abbiano presentato le denunce insolite o parzialmente insolite provvederanno all'invio di un flusso regolarizzativo della sola denuncia aziendale, utilizzando il codice di nuova istituzione "L552", avente il significato di "Recupero esonero contributivo a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Art. 222, c. 2, del D.L n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, successivamente modificato dall'articolo 58-quater del D.L. n. 104/2020, introdotto dalla legge di conversione n. 126/2020", presente all'interno di <DenunciaAziendale>/ <AltrePartiteACredito>/ <CausaleACredito> indicando l'importo indicato nell'istanza.

La procedura Inps provvederà alla ricostruzione di una proposta Vig a credito dell'azienda, che verrà utilizzato dall'operatore a chiusura dell'inadempienza aperta al nuovo recupero crediti.

Datori di lavoro privati che inviano le denunce di manodopera agricola dei lavoratori iscritti alla sezione agricola del Fondo pensioni lavoratori dipendenti

In caso di esito positivo delle istanze, alle posizioni contributive delle aziende verrà attribuito il codice di autorizzazione "8J", avente il significato di "Azienda con esonero a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Articolo 222 decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34".

Il suddetto codice di autorizzazione sarà visualizzabile nel "Cassetto previdenziale aziende agricole", fatta salva la revoca dell'autorizzazione qualora a seguito degli ulteriori controlli si rilevi la non conformità del codice ATECO dichiarato nell'istanza con i codici ATECO 2007 rilevabili in CCIAA o denunciati all'Agenzia delle entrate.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: LA TASSAZIONE SEPARATA DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 223 del 29 marzo 2021, ha precisato che è applicabile la tassazione separata ai "*compensi incentivanti la produttività*" qualora l'erogazione avvenga in periodi d'imposta successivi al periodo di riferimento, per effetto della contrattazione collettiva.

A parere dell'Agenzia delle entrate, qualora ricorra una delle cause giuridiche, come la previsione di un contratto collettivo, non deve essere effettuata alcuna indagine per valutare se il ritardo nella corresponsione può o meno essere considerato fisiologico rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi; mentre la predetta indagine va, invece, sempre effettuata quando il ritardo è determinato da circostanze di fatto.

In sostanza, il Fisco ribadisce che ai premi maturati in un anno, ma corrisposti nell'anno successivo in virtù di una disposizione contrattuale, deve essere applicata la tassazione separata di cui all'articolo 17, comma 1, lettera b), Tuir.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: SOMME RICONOSCIUTE AL LAVORATORE DAL TRIBUNALE PER LICENZIAMENTO ILLECITO

L'Agenzia delle entrate è stata di recente interpellata al fine di chiarire l'obbligatorietà o meno, da parte del sostituto d'imposta, di effettuare la ritenuta Irpef nell'ipotesi di corresponsione di una somma al lavoratore, a seguito di specifica sentenza del Tribunale di primo grado relativa all'illecito licenziamento. Il caso specifico riguarda un rapporto di lavoro tra un medico specialista ambulatoriale e un'azienda ospedaliera, ma la casistica, sul piano tributario, rientra tra quelle assimilabili al reddito di lavoro dipendente; da qui l'applicabilità della specifica disciplina.

I tecnici dell'Agenzia, posta tale premessa, nella risposta a interpello n. 222/2021, spiegano la nota caratteristica dell'onnicomprendività di tale tipo reddituale, così come dalla definizione posta ex articolo 51, Tuir: *"Il reddito di lavoro dipendente è costituito da 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"*. Sulla base di tale indicazione normativa, quindi, le somme corrisposte al lavoratore, per il caso in esame, rientrano appieno nel reddito da lavoro dipendente. In tale situazione, quindi, il sostituto d'imposta (ex D.P.R. 600/1973) è tenuto a operare la ritenuta ai fini Irpef, per di più in quanto la sentenza nulla ha disposto in relazione a tale aspetto.

Accertata la correttezza circa l'effettuazione della ritenuta, l'Agenzia delle entrate affronta un secondo aspetto legato al tipo di tassazione effettuata dal datore di lavoro, nel caso specifico con aliquota al 23% in tassazione separata. Viene fatto notare come l'importo da pagare, stabilito dal giudice, sia assimilabile a un arretrato di reddito da lavoro dipendente, in considerazione del fatto che nella motivazione della sentenza si richiama un calcolo equitativo effettuato sulla retribuzione prevista per il lavoratore dal Ccnl. In base a questi dati fattuali, l'Agenzia delle entrate ricostruisce il quadro normativo, secondo il quale è prevista una tassazione di tipo separato sugli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente percepiti per effetto di sentenze e riferibili ad anni precedenti.

Viene, dunque, concluso che il datore di lavoro debba, nel caso, operare la ritenuta Irpef utilizzando la peculiare forma di tassazione separata, a nulla rilevando la natura risarcitoria della somma liquidata. Tale ultima indicazione si giustifica con la tesi che detta somma non sia da far rientrare tra le ipotesi di *"danno emergente"*, quanto piuttosto di *"lucro cessante"* e, in base a tale qualificazione, sia assimilabile al tipo di reddito che la stessa è in qualche modo andata a sostituire (articolo 6, Tuir). Tale indennizzo, quindi, va a compensare, in via integrativa o sostitutiva, la mancata percezione di redditi di lavoro, ovvero il mancato guadagno; le somme corrisposte, in quanto sostitutive di reddito, vanno assoggettate a tassazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: RILEVANZA FISCALE DEGLI SCONTI AI DIPENDENTI A MEZZO CARD PER L'ACQUISTO DI PRODOTTI AZIENDALI

Con risposta a interpello n. 221/2021, l'Agenzia delle entrate ha fornito la propria risposta in tema di reddito di lavoro dipendente con riguardo al regime fiscale dello sconto applicato ai propri dipendenti dal datore di lavoro con la concessione di una *card* che, nello specifico, consente di acquistare prodotti con uno sconto rispetto al prezzo di listino. Il quesito è stato posto per comprendere se la concessione della "*card* sconto" ai propri dipendenti possa rappresentare per gli stessi un compenso in natura imponibile ai fini Irpef.

Per comprendere la risposta dell'Agenzia, vale la pena di ricordare che, in tema di reddito di lavoro dipendente, si applica il principio base di onnicomprensività, cioè l'assoggettamento a tassazione, in generale, di tutto ciò che il lavoratore percepisce in relazione al rapporto di lavoro, inclusi eventuali vantaggi conseguiti a integrazione della retribuzione in denaro, quali i compensi in natura, consistenti in opere, servizi, prestazioni e beni, anche prodotti dallo stesso datore di lavoro.

Per la quantificazione in denaro dei valori di tali vantaggi si applica il principio del valore normale dei beni e dei servizi contenuto nell'articolo 9, Tuir. Per valore normale si intende il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, il loro valore normale di riferimento può essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, compresa l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro.

Il reddito da assoggettare a tassazione è pari al valore normale soltanto se il bene è ceduto gratuitamente, dal momento che se, invece, per la cessione dello stesso il dipendente corrisponde delle somme, il valore da assoggettare a tassazione è pari alla differenza tra il valore normale del bene ricevuto e le somme pagate.

La risposta dell'Agenzia

Il prezzo pagato dal lavoratore dipendente non deve configurarsi quale corrispettivo simbolico che maschera l'erogazione di una retribuzione.

Nel caso oggetto di interpello, il prezzo pagato dai dipendenti è superiore a quello pagato dai soggetti legati da accordi di *franchising* o di somministrazione, lo sconto praticato ai dipendenti non supera quello applicato, in alcuni periodi dell'anno, agli altri clienti e non può essere cumulato con altre iniziative commerciali analoghe adottate in favore della clientela, pertanto l'Agenzia non ravvisa

alcuno "sconto" fiscalmente rilevante, né materia fiscalmente imponibile, considerato che il lavoratore corrisponde il valore normale del bene al netto degli sconti d'uso secondo i principi sopra illustrati. Tali considerazioni valgono anche se lo sconto è riconosciuto attraverso la "*card* sconto", avendo la stessa caratteristiche (l'essere nominativa, non cedibile, utilizzabile esclusivamente dal dipendente e non cumulabile con iniziative analoghe adottate sul mercato) che consentono di configurarla quale un mero strumento tecnico per la fruizione dello sconto medesimo.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: LAVORO ALL'ESTERO – RETRIBUZIONI CONVENZIONALI ANNO 2021

L'Inps, con circolare n. 64/2021, l'Inail, con circolare n. 12/2021, e l'Inpgi, con circolare n. 6/2021, hanno fornito le prime indicazioni operative relative alle retribuzioni convenzionali previste per l'anno 2021 dal D.L. 23 marzo 2021, pubblicato sulla G.U. n. 83/2021.

Come previsto dal D.L. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla L. 398/1987, le predette retribuzioni convenzionali, sotto l'aspetto contributivo, si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

Le aziende che versano i contributi all'Inps, che per il mese di gennaio 2021 non hanno operato con le nuove retribuzioni convenzionali valide per l'anno 2021, potranno regolarizzare la loro posizione entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della circolare Inps n. 64/2021 (ossia entro il 16 luglio 2021).

Ai fini della compilazione della denuncia UniEmens, le aziende si atterranno alle seguenti modalità:

- calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2021 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma
