



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 276

In collaborazione con



La soluzione mobile per gestire processi e comunicazioni in ambito payroll e HR

L'applicazione mobile di TeamSystem HR è dedicata a tutti coloro che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di **rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori** nel:

- Gestire dati anagrafici o bancari
- Comunicare le attività svolte
- Richiedere ferie e permessi
- Consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- Gestire timbrature e note spese.

L'applicazione mobile di TeamSystem HR **permette ai professionisti di offrire nuovi servizi**: il consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

L'App è sviluppata per sistemi Android e IOS e disponibile in 6 lingue (Italiano, Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Portoghese).

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/teamsystem-hr-app-mobile

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Cig COVID: indicazioni operative per la trasmissione delle domande	9
Lavoro intermittente e contrattazione collettiva	12
Schede operative	
Legge di Bilancio: proroga ammortizzatori sociali COVID-19	14
Legge di Bilancio: assunzioni agevolate	16
Legge di Bilancio: novità per contratto a termine e divieto di licenziamento	18
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali dicembre 2020	21
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di marzo	25

Rapporto di lavoro

Registri di esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni e ad agenti biologici: obbligo invio telematico

L'Inail, con nota n. 275 del 1° febbraio 2021, ha reso noto che dal 10 febbraio 2021 le comunicazioni relative ai Registri di esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni e ad agenti biologici devono essere trasmesse esclusivamente con il servizio on line "Registro esposizione".

Inail, nota, 1/2/2021, n. 275

COVID-19: in Gazzetta la Legge di conversione del D.L. 172/2020

È stata pubblicata sulla G.U. n. 24 del 30 gennaio 2021 la L. 6 del 29 gennaio 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 172 del 18 dicembre 2020, recante ulteriori disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19, in vigore dal 31 gennaio 2021.

L. 29/1/2021, n. 6, G.U. 30/1/2021, n. 24

On line la nuova piattaforma per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

L'Inail, con avviso del 22 gennaio 2021, ha pubblicato la versione reingegnerizzata della piattaforma per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato, ai sensi del D.Lgs. 81/2008. La piattaforma può essere utilizzata dal datore di lavoro e/o suo delegato e da soggetti terzi provvisti di credenziali dispositive Inail, abilitati come "Incaricati stress lavoro-correlato" dal datore di lavoro.

Inail, avviso, 22/1/2021

Istanze di certificazione dei contratti di appalto stipulati da consorzi

L'INL, con nota n. 97 del 21 gennaio 2021, ha chiarito che l'indagine di "genuinità" del contratto di appalto da effettuare in sede di certificazione ex articolo 84, D.Lgs. 276/2003, nel caso in cui la parte stipulante sia un consorzio, debba riguardare non solo il consorzio, ma anche le imprese consorziate già individuate nel medesimo contratto da certificare, trattandosi dei soggetti chiamati a dare esecuzione all'appalto e nei cui confronti la certificazione produrrà i suoi effetti. Ciò anche laddove l'istanza di certificazione provenga dal solo consorzio.

Ne consegue che la certificazione del contratto di appalto non potrà produrre effetti nei confronti di imprese che abbiano, in un momento successivo alla certificazione, aderito al consorzio e siano intervenute in corso d'opera nell'esecuzione del contratto di appalto, atteso che nei confronti delle società successivamente aggregate la Commissione di certificazione non avrà potuto effettuare le valutazioni di idoneità utili a fondare il giudizio di genuinità del contratto.

INL, nota, 21/1/2021, n. 97

Tempi di guida e riposi: tratte di percorrenza inferiori e superiori a 50 km nella medesima giornata

L'INL, con nota n. 61 del 14 gennaio 2021, ha chiarito la disciplina da applicare in materia di auto-transporto effettuato da parte dei conducenti degli automezzi pubblici di linea extra urbana adibiti al trasporto passeggeri – con specifico riferimento ai tempi di guida, riposi e pause e alla conseguente sanzionabilità del superamento dei relativi limiti – nelle ipotesi in cui i conducenti, nell'ambito della medesima settimana lavorativa, siano adibiti in maniera promiscua a servizio di linea su singole tratte di percorrenza inferiori ai 50 km e ad attività di guida (noleggio autobus con conducente) su tratte superiori ai 50 km. L'INL chiarisce che:

- nel caso in cui l'intera attività di guida, giornaliera e settimanale, sia costituita da corse, ancor-

ché ripetute o effettuate su linee diverse, singolarmente non superiori a 50 km, troverà applicazione esclusivamente la L. 138/1958;

- qualora, invece, anche una sola attività di guida non rientri nell'ipotesi di esclusione di cui all'articolo 3, § 1, lettera a), Regolamento CE 561/2006, la legislazione comunitaria troverà piena applicazione in relazione ai tempi di guida e di riposo giornalieri e settimanali;
- nel caso di percorso "misto", con tratte di cui almeno una sia superiore ai 50 km, il conducente osserverà il periodo di riposo prescritto dall'articolo 8, Regolamento CE 561/2006; qualora, nel corso di 2 settimane consecutive, non abbia usufruito del riposo settimanale integrale, bensì di quello ridotto (articolo 4, § 1, lettera h), avrà diritto alla compensazione del periodo residuo nei termini previsti dal citato articolo 8.

INL, nota, 14/1/2021, n. 61

Tfr: indice di rivalutazione di dicembre 2020

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2019, per il mese di dicembre 2020 è pari a 1,500000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di dicembre è pari a 102,3.

Istat, comunicato stampa, 18/1/2021

COVID-19-Comunicazione medico competente: sospeso per l'anno 2021 l'invio dati allegato 3B

Il Ministero della salute, con circolare n. 1330 del 14 gennaio 2021, ha sospeso per tutto il 2021 il termine, fissato entro il primo trimestre dell'anno, per l'invio tramite la piattaforma informatica Inail "Comunicazione medico competente" dei dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nell'anno 2020 (obbligo previsto dall'articolo 40, D.Lgs. 81/2008 - Allegato 3B).

Ministero della salute, circolare, 14/1/2021, n. 1330

Contributi e fisco

Comunicazione di infortunio e malattia professionale: aggiornati i servizi on line

L'Inail, con avviso del 2 febbraio 2021, ha comunicato che dal 3 febbraio 2021, in caso di infortunio o malattia professionale, è possibile inserire, nella compilazione dei relativi applicativi on line (Comunicazione e Denuncia/Comunicazione di infortunio, Denunce di malattia professionale e di silicosi/asbestosi) o nel file da inviare, i riferimenti alle seguenti categorie di lavoratori: rider, beneficiario reddito di cittadinanza (RdC) in attività nell'ambito dei Progetti utili alla collettività (polizza Assicurati Puc), lavoratore agile, studente impegnato in attività di alternanza scuola-lavoro.

I dettagli delle modifiche in argomento sono consultabili nel file "Cronologia delle versioni" di ciascun servizio on line presente, insieme alle nuove versioni della documentazione tecnica e del manuale utente, nelle pagine informative dei predetti servizi.

Inail, avviso, 2/2/2021

COVID-19: ulteriore proroga termini accertamento, riscossione, adempimenti e versamenti tributari

È stato pubblicato sulla G.U. n. 24 del 30 gennaio 2021 il D.L. 7 del 30 gennaio 2021, recante la proroga al 28 febbraio 2021 dei termini in materia di accertamento, riscossione, adempimenti e versamenti tributari, nonché di modalità di esecuzione delle pene in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

D conseguenza, in data 30 gennaio 2021, l'Agenzia delle entrate-Riscossione ha aggiornato le Faq relative alle misure introdotte in materia di riscossione dai provvedimenti legislativi emanati nel

periodo di emergenza sanitaria COVID-19.

D.L. 30/1/2021, n. 7, G.U. 30/1/2021, n. 24;

Agenzia delle entrate-Riscossione, Faq, aggiornamento 30/1/2021

Autotrasporto: contributi a favore della formazione professionale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 24 del 30 gennaio 2021 il Decreto Mit 23 gennaio 2021, relativo ai contributi a favore della formazione professionale nel settore dell'autotrasporto.

Mit, Decreto, 23/1/2021, G.U. 30/1/2021, n. 24

IO Lavoro: istanze presentabili oltre il 31 gennaio 2021

L'Anpal, con notizia del 29 gennaio 2021, ha comunicato l'ulteriore proroga, senza termine, per usufruire dell'incentivo IO Lavoro: aziende e datori di lavoro possono, infatti, inviare le domande di agevolazione riferite alle assunzioni dell'anno 2020 anche oltre il 31 gennaio 2021 utilizzando il portale Inps.

Anpal, notizia, 29/1/2021

Trasmissione dati dei compensi erogati come fringe benefit e stock option al personale cessato

L'Inps, con messaggio n. 416 del 29 gennaio 2021, ha comunicato che i datori di lavoro dovranno trasmettere telematicamente, entro e non oltre il 22 febbraio 2021, i dati relativi ai compensi erogati a titolo di fringe benefit e stock option al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2020 e in relazione ai quali l'Inps è tenuto a svolgere le attività di sostituto d'imposta.

I flussi che perverranno tardivamente non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno. Saranno, tuttavia, oggetto di rettifiche delle CU, nelle quali sarà espressamente indicato al contribuente, nelle annotazioni, l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Inps, messaggio, 29/1/2021, n. 416

Pubblicati i minimali e massimali contributivi per l'anno 2021

L'Inps, con circolare n. 10 del 29 gennaio 2021, ha indicato, per l'anno 2021, il limite minimo di retribuzione giornaliera e aggiornato gli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Inps, circolare, 29/1/2021, n. 10

Cig COVID: indicazioni operative per la trasmissione delle domande

L'Inps, con messaggio n. 406 del 29 gennaio 2021, nelle more della pubblicazione della specifica circolare, ha riepilogato le novità apportate dalla Legge di Bilancio 2021 in tema di ammortizzatori sociali e ha offerto le istruzioni operative per la presentazione delle istanze.

Nel sito internet dell'Istituto sono disponibili i servizi telematici per la trasmissione delle istanze, che, in relazione alla previsione contenuta nella L. 178/2020, devono riguardare periodi non antecedenti al 1° gennaio 2021.

Il termine decadenziale di trasmissione delle domande di Cigo, Cigd, assegno ordinario e Cisoa è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della L. 178/2020, cioè entro il 28 febbraio 2021, per le sospensioni o riduzioni di attività iniziate nel mese di gennaio.

Inps, circolare, 29/1/2021, n. 406

Aiuti di Stato: prorogato e incrementato il temporary framework

La Commissione Europea, con comunicato stampa del 28 gennaio 2021, ha annunciato la proroga, fino al 31 dicembre 2021, del quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato adottato il 19

marzo 2020 per sostenere l'economia nel contesto della pandemia di COVID-19. La Commissione ha, inoltre, deciso di ampliarne il campo di applicazione, aumentando i massimali in esso stabiliti e consentendo la conversione di alcuni strumenti rimborsabili in sovvenzioni dirette fino alla fine del prossimo anno.

Commissione Europea, comunicato stampa, 28/1/2021

COVID-19: sostegno al reddito per lavoratori in permanenza domiciliare

L'Inps, con messaggio n. 304 del 25 gennaio 2021, ha offerto chiarimenti sulla tutela, prevista dal D.L. 104/2020, per i lavoratori impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro, in conseguenza dell'emanazione di ordinanze amministrative emesse dalle Autorità pubbliche competenti prima dell'entrata in vigore della norma.

I datori di lavoro operanti esclusivamente in Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, che abbiano sospeso l'attività lavorativa anche a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei dipendenti, possono presentare domanda di accesso ai trattamenti di Cigo, Cigd, assegno ordinario e Cisoa con specifica causale "Covid-19 - Obbligo permanenza domiciliare", per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 30 aprile 2020. A questo particolare trattamento di integrazione salariale sono ammessi esclusivamente i lavoratori per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste per l'emergenza da COVID-19.

L'Istituto indica le modalità di presentazione delle domande e le istruzioni operative e contabili.

Inps, messaggio, 25/1/2021, n. 304

SELFIEmployment: istanze presentabili dal 22 febbraio 2021

Anpal, con notizia del 22 gennaio 2021, ha comunicato che dalle ore 12 del 22 febbraio 2021 sarà possibile presentare esclusivamente on line, sulla piattaforma informatica di Invitalia, le istanze per il nuovo progetto SELFIEmployment. Il progetto finanzia a tasso zero, fino a 50.000 euro, l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali promosse da Neet, donne inattive e disoccupati di lungo periodo. Possono chiedere i finanziamenti anche imprese individuali, società di persone, società cooperative/cooperative sociali, associazioni professionali e società tra professionisti costituite da non più di 12 mesi rispetto alla data di presentazione della domanda. Il progetto finanzia iniziative su tutto il territorio nazionale.

Anpal, notizia, 22/1/2021

Indennità COVID-19 pescatori autonomi: verifica della qualifica di pescatore autonomo

L'Inps, con messaggio n. 267 del 21 gennaio 2021, in merito all'indennità COVID-19 di 950 euro per i pescatori autonomi, ha precisato che, allo scopo di semplificare le procedure amministrative per la verifica della qualifica di "pescatore autonomo", i lavoratori la cui istanza sia stata respinta per l'assenza dei requisiti richiesti dal paragrafo 3 del messaggio Inps n. 4358/2020, in sede di riesame, devono produrre alla Struttura Inps territorialmente competente apposita autodichiarazione, ai sensi del D.P.R. 445/2000, in cui siano indicati in maniera chiara e inequivocabile:

- lo status di pescatore "autonomo";
- la natura del reddito derivante dall'attività di pesca. Inoltre, il richiedente deve presentare l'eventuale documentazione rilasciata dalla cooperativa attestante il pagamento della contribuzione previdenziale sul proprio reddito.

Inps, messaggio, 21/1/2021, n. 267

Ammortizzatori sociali: importi massimi 2021

L'Inps, con circolare n. 7 del 21 gennaio 2021, ha riportato la misura, in vigore dal 1° gennaio 2021, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e

dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, dell'indennità di disoccupazione agricola, nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

Inps, circolare, 21/1/2021, n. 7

In G.U. il regolamento sulle modalità di adesione alle forme pensionistiche complementari

È stata pubblicata sulla G.U. n. 15 del 20 gennaio 2021 la delibera Covip 22 dicembre 2020, recante il regolamento sulle modalità di adesione alle forme pensionistiche complementari.

Covip, delibera, 22/12/2020, G.U. 20/1/2021, n. 15

Tutele per malattia e lavoratori fragili: le novità della Legge di Bilancio

L'Inps, con messaggio n. 171 del 15 gennaio 2021, ha illustrato le novità apportate dalla L. 178/2020 per i lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia e per i lavoratori fragili.

Per quanto concerne i lavoratori del settore privato, posti in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, ai fini del riconoscimento della prestazione da parte dell'Istituto, l'articolo 1, comma 484, L. 178/2020, ha eliminato, a decorrere dal 1° gennaio 2021, l'obbligo per il medico curante di indicare sulla certificazione "gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva", precedentemente previsto per l'anno 2020.

Riguardo, invece, alla tutela dei lavoratori dipendenti pubblici e privati c.d. fragili, il Legislatore ha introdotto un nuovo periodo di tutela decorrente dal 1° gennaio 2021 fino al 28 febbraio 2021. L'articolo 1, comma 481, L. 178/2020, ha contestualmente prorogato al 28 febbraio 2021 anche la previsione dell'articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020 – in precedenza valida solo per il periodo dal 16 ottobre 2020 al 31 dicembre 2020 – che stabilisce, per i lavoratori fragili, lo svolgimento di norma della 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.

Inps, messaggio, 15/1/2021, n. 171

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

L'Inps, con messaggio n. 143 del 15 gennaio 2021, a seguito del completamento della prima fase di gestione centralizzata delle domande di indennità onnicomprensiva COVID-19 pari a 1.000 euro, ha fornito le istruzioni per la gestione delle istruttorie relative agli eventuali riesami presentati dai richiedenti le cui istanze sono state respinte per non aver superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti normativamente previsti e ha offerto precisazioni sugli indirizzi amministrativi per i riesami delle domande presentate dai lavoratori dello spettacolo.

In allegato al messaggio è riportato il dettaglio delle motivazioni di reiezione dell'indennità prevista in favore delle categorie di lavoratori interessate e la documentazione richiesta qualora intendano chiedere il riesame dell'esito di reiezione (allegato n. 1). Il termine, da considerarsi non perentorio, per proporre il riesame è di 20 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione del presente messaggio (ovvero dalla data di notifica della reiezione, se successiva), per consentire l'eventuale supplemento di istruttoria, trascorso il quale, qualora l'interessato non abbia prodotto utile documentazione, la domanda deve intendersi respinta.

Inps, messaggio, 15/1/2021, n. 143

Fsba: regolarizzazione rimandata a gennaio 2022

Fsba, con comunicato stampa del 15 gennaio 2021, ha reso noto di aver posticipato il termine iniziale del regime di regolarizzazione contributiva del triennio di contribuzioni pregresse da gennaio 2021 a gennaio 2022.

Fsba, comunicato stampa, 15/1/2021

Misure urgenti in materia di accertamento, riscossione e adempimenti e versamenti tributari

È stato pubblicato sulla G.U. n. 11 del 15 gennaio 2021 il D.L. 3 del 15 gennaio 2021, che ha previsto misure urgenti in materia di accertamento, riscossione e adempimenti e versamenti tributari. In particolare, vengono modificati alcuni termini contenuti nell'articolo 157, D.L. 34/2020:

- sono notificati nel periodo compreso tra il 1° febbraio 2021 e il 31 dicembre 2022 gli atti di accertamento, di contestazione, di irrogazione delle sanzioni, di recupero dei crediti d'imposta, di liquidazione e di rettifica e liquidazione;
- gli atti, le comunicazioni e gli inviti richiamati dal comma 2 sono notificati, inviati o messi a disposizione nel periodo compreso tra il 1° febbraio 2021 e il 31 dicembre 2022, salvo casi di indifferibilità e urgenza, o al fine del perfezionamento degli adempimenti fiscali che richiedono il contestuale versamento di tributi;
- i termini di decadenza per la notificazione delle cartelle di pagamento sono prorogati di 13 mesi;
- con riferimento agli atti indicati notificati entro il 31 gennaio 2022 non sono dovuti, se previsti, gli interessi per ritardato pagamento e gli interessi per ritardata iscrizione a ruolo.

Inoltre, è stato modificato l'articolo 68, D.L. 18/2020, pertanto, in riferimento alle entrate tributarie e non tributarie, sono sospesi i termini dei versamenti, scadenti nel periodo dall'8 marzo 2020 al 31 gennaio 2021 (e non più al 31 dicembre 2020), derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli avvisi previsti dagli articoli 29 e 30, D.L. 78/2010.

D.L. 15/1/2021, n. 3, G.U. 15/1/2021, n. 11

730, CU e 770: on line la versione definitiva dei modelli 2021

In data 15 gennaio 2021 l'Agenzia delle entrate ha pubblicato sul proprio sito i modelli 2021 delle dichiarazioni 730, CU e 770, con le relative istruzioni.

Tra le novità:

- 730/2021 (provvedimento n. 13104/2021): superbonus 110%, trattamento integrativo per i redditi da lavoro dipendente e la detrazione per erogazioni liberali a sostegno delle misure di contrasto dell'emergenza COVID-19;
- CU (provvedimento n. 13088/2021): nuove informazioni a sostegno del lavoro e del premio previsto dal Decreto Cura Italia per i lavoratori dipendenti che hanno prestato la propria attività nel mese di marzo 2020;
- 770/2021 (provvedimento n. 13090/2021): inserite nuove informazioni sul credito derivante dall'erogazione del trattamento integrativo e delle somme premiali per il lavoro prestato nel mese di marzo 2020, nonché in caso di restituzione di somme non spettanti al datore di lavoro. Aggiornate anche le istruzioni sull'erogazione dei dividendi distribuiti alle società semplici. Nei prospetti riepilogativi sono inseriti nuovi codici per la gestione della tardività dei versamenti, come mezzo di contrasto all'emergenza COVID-19.

Agenzia delle entrate, sito

COVID-19: accesso al trattamento di Cigs per crisi aziendale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 10 del 14 gennaio 2021 il Decreto 15 dicembre 2020 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che determina, in relazione all'evento della pandemia da COVID-19, le modalità di accesso al trattamento di Cigs per crisi aziendale.

Il Decreto ha stabilito che per l'anno 2020 e, comunque, fino al termine dell'emergenza epidemio-
logica, ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale conseguente all'evento improvviso
e imprevisto della pandemia da COVID-19, esterno alla gestione aziendale, di cui all'articolo 21,
comma 1, lettera b), D.Lgs. 148/2015, e all'articolo 1, D.M. 94033/2016, la fattispecie è valuta-
ta, ferma restando la salvaguardia occupazionale, anche in assenza del piano di risanamento di
cui all'articolo 2, lettera c), D.M. 94033/2016, e con sospensioni anche in deroga al limite di cui
all'articolo 22, comma 4, D.Lgs. 148/2015, con riferimento ai periodi di vigenza dei provvedimenti
emergenziali di limitazione all'attività produttiva.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto, 15/12/2020, G.U., 14/1/2021, n. 10

COVID-19: codice tributo credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 2/E dell'11 gennaio 2021, ha istituito il codice tributo
"6918", denominato "CREDITO D'IMPOSTA PER L'ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO -
articolo 120 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34", per l'utilizzo in compensazione, tramite
modello F24, del credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 11/1/2021, n. 2/E

Cig COVID: indicazioni operative per la trasmissione delle domande **Inps, messaggio, 29/1/2021, n. 406**

L'Inps, con messaggio n. 406 del 29 gennaio 2021, nelle more della pubblicazione della specifica circolare, ha riepilogato le novità apportate dalla Legge di Bilancio 2021 in tema di ammortizzatori sociali COVID e ha offerto le istruzioni operative per la presentazione delle istanze. Nel sito internet dell'Istituto sono disponibili i servizi telematici per la trasmissione delle istanze, che, in relazione alla previsione contenuta nella L. 178/2020, devono riguardare periodi non antecedenti al 1° gennaio 2021. Il termine decadenziale di trasmissione delle domande di Cigo, Cigd, assegno ordinario e Cisoa è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della L. 178/2020, cioè entro il 28 febbraio 2021, per le sospensioni o riduzioni di attività iniziate nel mese di gennaio.

Il testo del messaggio n. 406/2021

Inps, messaggio, 29 gennaio 2021, n. 406

1. Premessa e quadro normativo

La Legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023" (di seguito, anche Legge di Bilancio 2021), intervenendo, tra le altre, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha introdotto un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (Cigo), in deroga (Cigd), di assegno ordinario (Aso) e di cassa integrazione speciale operai agricoli (Cisoa), che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali fino al 31 dicembre 2020.

Nelle more della pubblicazione della specifica circolare con cui verranno fornite nel dettaglio le novità legislative della citata Legge di Bilancio 2021, nonché le istruzioni operative per l'attuazione delle stesse, con il presente messaggio si forniscono le prime informazioni in ordine alle predette novità, nonché le istruzioni per la presentazione delle istanze.

2. Trattamenti di cassa integrazione salariale, ordinaria e in deroga, e di assegno ordinario

Come anticipato in premessa, la Legge di Bilancio 2021 prevede un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (Cigo), in deroga (Cigd) e di assegno ordinario (Aso), che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In particolare, l'articolo 1, comma 300, Legge di Bilancio 2021, prevede che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica in atto, possono richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, per una durata massima di 12 settimane.

L'ultimo periodo del medesimo comma 300 stabilisce che i periodi di integrazione salariale precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane del nuovo periodo di trattamenti.

Si evidenzia che l'impianto normativo delineato dalla legge di bilancio 2021 introduce un'importante novità riguardo all'articolazione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

legati all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La nuova disciplina, infatti, per la prima volta, differenzia l'arco temporale in cui è possibile collocare i diversi trattamenti.

Più specificatamente, la norma prevede che i trattamenti di cassa integrazione ordinaria (Cigo) devono essere collocati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021; i trattamenti di assegno ordinario (Aso) e di cassa integrazione in deroga (Cigd), invece, devono essere collocati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.

3. Cassa integrazione guadagni nel settore agricolo (Cisoa)

Per il settore agricolo, la legge di bilancio 2021, nel regolamentare il ricorso alla cassa integrazione speciale operai agricoli (Cisoa), prevede la concessione del trattamento medesimo per sospensioni dell'attività lavorativa dovute ad eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per una durata massima di 90 giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.

Il predetto periodo può essere richiesto anche se non sono state presentate precedenti domande di Cisoa con causale "CISOA DL RILANCIO", ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 27/2020.

4. Lavoratori a cui si rivolgono le tutele di cui alla L. 178/2020

Riguardo ai lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui alla L. 178/2020, si precisa che, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 305, della medesima Legge, i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e Cisoa previsti dalla Legge di Bilancio 2021 trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della L. 178/2020).

Con riferimento al requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'Istituto in materia. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 cod. civ. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

5. Contributo aggiuntivo

Diversamente da quanto precedentemente stabilito dai D.L. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 126/2020, e 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, l'articolo 1, comma 300, Legge di Bilancio 2021 non prevede l'obbligo, per i datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria e in deroga e assegno ordinario) per le 12 settimane previste dalla medesima Legge, del versamento di un contributo aggiuntivo.

6. Modalità di trasmissione delle domande

Si comunica che nel sito internet dell'Istituto sono disponibili i servizi telematici per la trasmissione delle istanze che, in relazione alla previsione contenuta nella menzionata L. 178/2020, devono riguardare periodi non antecedenti al 1° gennaio 2021.

Atteso che per il finanziamento del nuovo periodo di trattamenti sono previste risorse specifiche e che il monitoraggio dei suddetti limiti di spesa è assegnato all'Istituto, ai fini della gestione delle istanze e per garantire una puntuale attività di rendicontazione contabile, sono state istituite le nuove causali di seguito indicate.

Per richiedere l'ulteriore periodo di 12 settimane di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, i datori di lavoro dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata "COVID 19 L. 178/20".

Si precisa che sarà possibile inoltrare le suddette istanze a prescindere dall'avvenuto rilascio da

parte delle Strutture territoriali dell'Istituto delle autorizzazioni relative alle 6 settimane richieste ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020.

Le domande di concessione del trattamento di cassa integrazione speciale operai agricoli (Cisoa) devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "CISOA L. 178/20".

Con riferimento alla cassa integrazione in deroga (Cigd), si ricorda che, in base alle precisazioni fornite nel messaggio n. 2946/2020, possono trasmettere le domande come "deroga plurilocalizzata" esclusivamente i datori di lavoro che hanno ricevuto la prima autorizzazione con Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; tutti gli altri datori di lavoro, invece, anche con più unità produttive, dovranno trasmettere la domanda come "deroga INPS" (cfr. la circolare n. 86/2020). Si sottolinea altresì che le domande di deroga devono essere inviate esclusivamente con riferimento alle singole unità produttive, ad eccezione delle aziende plurilocalizzate che hanno chiesto di accedere al flusso semplificato (cfr. il messaggio n. 2328/2020). In quest'ultimo caso, si ricorda che la scelta dell'unità produttiva di riferimento su cui far confluire le domande accorpate deve ritenersi irreversibile e come tale dovrà essere utilizzata anche in caso di eventuale concessione di proroga del trattamento di cassa integrazione in deroga con causale "COVID 19 L. 178/20", al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'Istituto della prestazione concessa. Come indicato nel richiamato messaggio, è possibile accedere al suddetto flusso di gestione semplificato esclusivamente chiedendo apposita autorizzazione alla Direzione centrale ammortizzatori sociali, avvalendosi del canale di Posta elettronica certificata (Pec).

Si evidenzia infine che, per la stessa unità produttiva e per il medesimo periodo, non è possibile richiedere ammortizzatori sociali diversi tranne nei casi in cui la domanda di cassa integrazione in deroga riguardi lavoratori esclusi dagli altri ammortizzatori COVID (ad esempio, lavoratori a domicilio, apprendisti, etc.).

7. Termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), di assegno ordinario e di cassa integrazione speciale operai agricoli (Cisoa)

Riguardo ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale per le causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'articolo 1, comma 301, L. 178/2020, conferma la disciplina ordinaria, secondo cui il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Analoga previsione è contenuta nel successivo comma 304 in ordine alle istanze relative ai trattamenti di cassa integrazione speciale operai agricoli (Cisoa).

L'ultimo periodo del citato comma 301 e il penultimo periodo del citato comma 304 stabiliscono altresì che, in sede di prima applicazione della norma, il termine decadenziale di trasmissione delle domande di cui trattasi è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della L. 178/2020. Considerato che la Legge di Bilancio 2021 è entrata in vigore il 1° gennaio 2021, tale ultima previsione non modifica la scadenza ordinariamente prevista, che dunque, per le sospensioni o riduzioni di attività iniziate nel mese di gennaio, rimane il 28 febbraio 2021.

Si ricorda, infine, che i termini decadenziali di cui trattasi non devono intendersi in modo assoluto, ma devono considerarsi operanti solo con riferimento al periodo oggetto della domanda rispetto al quale la decadenza è intervenuta: laddove, quindi, l'istanza riguardi un arco temporale di durata plurimensile, il regime decadenziale riguarderà esclusivamente il periodo in relazione al quale il termine di invio della domanda risulti scaduto e si procederà ad un accoglimento parziale per il periodo residuo che risulti ancora nei termini di Legge.

Lavoro intermittente e contrattazione collettiva

INL, circolare, 8/2/2021, n. 1

L'INL, con la circolare n. 1 dell'8 febbraio 2021, ha fornito importanti indicazioni in ordine al campo di applicazione del lavoro intermittente, anche in ragione delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia.

Il testo della circolare n. 1/2021

INL, circolare, 8 febbraio 2021, n. 1

L'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con note prot. n. 930 e n. 931 del 1° febbraio 2021, ha fornito importanti indicazioni in ordine al campo di applicazione del lavoro intermittente, anche in ragione delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia.

Una prima indicazione riguarda il ruolo della contrattazione collettiva, che, ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 81/2015, è chiamata ad individuare le esigenze che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale *"anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*.

Sul punto, il Ministero del lavoro si era già espresso con risposta ad interpello n. 37/2008 e con nota prot. n. 18194 del 4 ottobre 2016, il cui contenuto, stando alle indicazioni ora venute dallo stesso Ministero, deve ritenersi tuttavia superato alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 29423 del 13 novembre 2019.

Pur riferendosi all'analoga disciplina dell'istituto contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003, la richiamata sentenza ha evidenziato che *"l'articolo 34, comma 1, D.Lgs. 276/2003 si limita, infatti, a demandare alla contrattazione collettiva la individuazione delle "esigenze" per le quali è consentita la stipula di un contratto a prestazioni discontinue, senza riconoscere esplicitamente alle parti sociali alcun potere di interdizione in ordine alla possibilità di utilizzo di tale tipologia contrattuale ; né un siffatto potere di veto può ritenersi implicato dal richiamato "rinvio" alla disciplina collettiva che concerne solo un particolare aspetto di tale nuova figura contrattuale e che nell'ottica del legislatore trova verosimilmente il proprio fondamento nella considerazione che le parti sociali, per la prossimità allo specifico settore oggetto di regolazione, sono quelle maggiormente in grado di individuare le situazioni che giustificano il ricorso a tale particolare tipologia di lavoro"*.

La sentenza de qua mette dunque in evidenza la circostanza secondo cui alle parti sociali è affidata l'individuazione delle sole "esigenze" che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale ed anche il Ministero del lavoro ha posto in rilievo come *"alle parti sociali non sia stato riconosciuto alcun altro potere al di fuori di tale particolare aspetto e, in special modo, il potere di interdire l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore regolato"*.

Ne consegue dunque la necessità di conformarsi alla pronuncia della Suprema Corte, nel senso di non tener conto, nell'ambito dell'attività di vigilanza, di eventuali clausole sociali che si limitino a "vietare" il ricorso al lavoro intermittente.

In tali casi – ferme restando le indicazioni già fornite in altre occasioni in ordine all'inefficacia delle clausole contrattuali in materia di lavoro intermittente da parte di contratti sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi – occorrerà quindi verificare se il ricorso al lavoro intermittente sia invece ammissibile in virtù dell'applicazione delle ipotesi c.d. oggettive individuate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923 ovvero delle ipotesi c.d. soggettive, ossia *"con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni"*.

Lavoro intermittente e autotrasporto

La anzidetta questione è collegata a quella concernente la possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nel settore dell'autotrasporto.

Il Ministero del lavoro ha al riguardo chiarito che l'attuale contrattazione collettiva di settore non contiene specifiche previsioni in ordine alla individuazione delle "esigenze" per le quali è consentita la stipula del contratto intermittente.

Di conseguenza – ferma restando l'eventuale presenza di ipotesi c.d. soggettive – si deve fare riferimento alla citata tabella allegata al R.D. 2657/1923 che, tra le attività da considerare di carattere discontinuo annovera, al punto 8, quella del *"personale addetto al trasporto di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità"*.

Stante la formulazione della disposizione (e la punteggiatura in essa utilizzata) il Ministero ha argomentato che la discontinuità è dunque riferibile alle attività del solo personale addetto al carico e allo scarico, quale ulteriore "sotto categoria" rispetto a quanti sono adibiti al trasporto tout court, *"con esclusione delle altre attività ivi comprese quelle svolte dal personale con qualifica di autista"*.

A questa interpretazione – ha altresì precisato il Ministero – non è di ostacolo la citata sentenza n. 29423/2019, la quale, come sopra accennato, si è limitata a stabilire il principio secondo cui non è previsto, in capo alla contrattazione collettiva, alcun potere di interdire il ricorso a tale tipologia contrattuale, senza dunque affrontare la questione interpretativa del punto 8 della tabella allegata al R.D. 2657/1923.

Legge di Bilancio: proroga ammortizzatori sociali COVID-19

È stata pubblicata, sul S.O. alla G.U. n. 322/2020, la L. 178/2020, Legge di Bilancio 2021. Tra le numerose iniziative messe in campo sono da segnalare, per quanto attiene i datori di lavoro, le misure volte a fronteggiare gli effetti dell'emergenza epidemiologica sul piano occupazionale. In particolare, qui ci si riferisce alle forme di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021 mediante trattamenti di Cigo, assegno ordinario, Cigd e Cisoa.

Nuovo periodo di casse COVID

Parallelamente agli interventi di sostegno all'occupazione si rileva il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, fino al 31 marzo 2021, che obbliga i datori di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze i lavoratori ancorché in esubero rispetto alle esigenze organizzative e produttive. All'articolo 1, comma 300, L. 178/2020, viene disposto un nuovo periodo di integrazione salariale della durata massima complessiva di 12 settimane. La norma dispone che le suddette settimane debbano essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cigo e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di Cigd. Esse costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale "COVID-19" e i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane introdotte dalla legge di Bilancio. Per il nuovo periodo non viene previsto il pagamento di alcun contributo addizionale. I lavoratori destinatari sono anche quelli assunti dopo il 25 marzo 2020, comunque in forza al 1° gennaio 2021.

Le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale devono essere inoltrate all'Inps con i consueti sistemi entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In caso di pagamento diretto, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

Cisoa

Il trattamento di integrazione salariale operai agricoli (Cisoa) richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è concesso, in deroga ai limiti ordinari, per una durata massima di 90 giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. La domanda di concessione deve essere presentata a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020, sono imputati ai 90 giorni introdotti dalla L. 178/2020. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi del D.L. 104/2020, e ai sensi dell'articolo 1, commi 299-314, L. 178/2020, sono computati ai fini del raggiungimento del requisito che consente di considerare operai agricoli i salariati fissi e gli altri lavoratori, sempre a tempo indeterminato, che svolgano annualmente un numero di giornate di lavoro effettivo, presso la stessa azienda, superiore a 180.

Esonero contributivo

I datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di ammortizzatori sociali previsti dalla Legge di Bilancio, possono beneficiare dell'esonero dal

versamento dei contributi previdenziali a loro carico con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. Questo è concesso per un periodo massimo di 8 settimane, ulteriore a quello indicato dal D.L. 104/2020, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile. L'effettivo ammontare dell'esonero fruibile non potrà superare la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura, per un periodo massimo di 3 mesi, fermo restando che l'esonero potrà essere fruito anche per l'intero importo sulla denuncia relativa a una sola mensilità, ove sussista la capienza. Ai fini del calcolo dell'esonero, in linea con le istruzioni già fornite, occorrerà prendere in considerazione la retribuzione persa nei mesi di maggio e giugno 2020, maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, tenendo conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nelle suddette mensilità. Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, T.fue. I datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali introdotto dal Decreto Ristori potranno rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1, commi 299-314, L. 178/2020.

Legge di Bilancio: assunzioni agevolate

Con la recente Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020), sul tema delle assunzioni agevolate, il Legislatore si limita a rivisitare, sia pur ampliandole, alcune misure già operative nel nostro ordinamento.

Assunzione giovani

Con la Legge di Bilancio 2018 fu introdotta una forma di assunzione agevolata che proponeva uno sgravio contributivo a fronte dell'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di giovani lavoratori che non avessero compiuto il trentacinquesimo anno di età e non fossero stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il limite dello sgravio fu stabilito nella misura del 50% dei contributi previdenziali (escluso Inail) a carico dei datori di lavoro, per un massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua (da riparametrare su base mensile).

Per il biennio 2021-2022, per nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, il citato esonero viene riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui; tali casistiche riguardano adesso i soggetti che, alla data della prima assunzione o della trasformazione contrattuale, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Attenzione, poiché resta valido, come in precedenza, il requisito, piuttosto stringente, secondo il quale detti giovani dovranno non essere mai stati occupati, a tempo indeterminato, con il datore di lavoro che assume o con altro datore. Si ricorda che operano le seguenti eccezioni derogatorie a tale divieto:

- *“non sono ostativi al riconoscimento dell’esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato”;*
- *“nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l’esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall’età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni”.*

Con fine antielusivo viene, inoltre, disposto che *“spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l’assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva”.*

Non sarà parimenti applicabile il nuovo incentivo, mentre lo sarà la vecchia disciplina del 2018, nelle seguenti ipotesi:

- nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato;
- ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall’acquisizione del titolo di studio, ad esempio per i casi di scuola lavoro o diploma professionale presso il datore di lavoro (laddove era previsto un esonero totale).

Viene previsto un allungamento del beneficio, fino a 48 mesi, per le seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Sono, infine, applicabili, quali cause di non spettanza, le seguenti disposizioni generali sulle assunzioni agevolate:

- articolo 31, L. 150/2015: se l’assunzione incentivata costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di Legge o della contrattazione collettiva; se l’assunzione incentivata viola il diritto di precedenza, stabilito dalla Legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di

un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale; in riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro, che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

- L. 296/2006: possesso, da parte dei datori di lavoro, del Durc; rispetto degli obblighi di Legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione dell'UE.

Assunzione donne

Modificando quanto previsto dalla L. 92/2012 – riguardante l'assunzione agevolata di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, purché residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea annualmente individuate con apposito Decreto, ovvero donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti – la recente normativa prevede che sia riconosciuto uno sgravio contributivo, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. Attenzione alla specifica richiesta normativa, secondo la quale la fruibilità dell'agevolazione viene condizionata al fatto che tali nuove assunzioni debbano comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

In funzione antielusiva viene specificato che l'incremento richiesto deve, inoltre, essere considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate.

Anche per tale agevolazione valgono i paletti posti alla fruizione dalle L. 150/2015 e 296/2006, sopra indicati e occorre l'autorizzazione dell'UE.

Decontribuzione sud

Viene modificata anche una norma prevista nel c.d. Decreto Agosto (D.L. 104/2020), che andava ad agevolare rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o, comunque, compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

Tale esonero contributivo era previsto in misura pari al 30% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi Inail).

Secondo la nuova modifica, detto esonero, che si applicherà fino al 31 dicembre 2029, viene regolato come segue:

- in misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- in misura pari al 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Legge di Bilancio: novità per contratto a termine e divieto di licenziamento

L'articolo 1, comma 279, L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), ha esteso fino al 31 marzo 2021 il regime di acausalità per proroghe e rinnovi dei contratti a termine, previsto dal D.L. 104/2020 fino al 31 dicembre 2020. La Legge di Bilancio per il 2021 contiene, inoltre, la preannunciata proroga del divieto di licenziamento connesso alla pandemia in corso, in continuità con quanto previsto, da ultimo, dal Decreto Ristori fino al 31 gennaio 2021, ma già prima dai Decreti Cura Italia, Rilancio e Agosto, pur con qualche aggiustamento dei diversi testi normativi.

Proroga dell'acausalità

In particolare, è stato esteso fino al 31 marzo 2021 il regime di deroga sulle causali per le proroghe e rinnovi, concesso una sola volta, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite dei 24 mesi, così come previsto dall'articolo 93, D.L. 34/2020, e come successivamente modificato dall'articolo 8, D.L. 104/2020, in base al quale la vigenza del provvedimento è stata prorogata al 31 dicembre 2020 dall'originario 30 agosto 2020.

Così come in tanti altri passaggi della Legge di Bilancio, il Legislatore ha ripreso pedissequamente, e in modo superficiale, il contenuto dei precedenti Decreti emergenziali, modificandone solo la data di vigenza.

La deroga prevista riguarda l'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, che, com'è noto, prevede in via ordinaria l'obbligo di una delle causali contenute dall'articolo 19, comma 1, nel caso di proroga che comporti una durata del rapporto superiore a 12 mesi, ovvero sempre, a prescindere dalla durata, in caso di rinnovo.

Alla luce anche di quanto affermato dalla nota dell'INL n. 713/2020, i contratti sottoscritti ai sensi dell'articolo 93, D.L. 34/2020, oltre a non essere soggetti all'obbligo di causale, non devono rispettare gli stacchi obbligatori (10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto) in caso di rinnovo e non sono soggetti, in materia di proroga, al limite delle 4 proroghe.

Pertanto, per i contratti a termine in scadenza fino al 31 marzo 2021, se non è stato ancora raggiunto il limite massimo di 24 mesi, sarà possibile procedere, una sola volta con proroga o rinnovo, di durata non superiore a 12 mesi, senza l'obbligo di causale.

Come detto sopra, se si è già fruito di una proroga/rinnovo acausale ai sensi dell'articolo 93, rimane preclusa un'ulteriore deroga.

Ovviamente, se un contratto a termine è stato prorogato, senza causale, perché la durata complessiva risultava essere inferiore a 12 mesi (in questo caso non è necessaria l'applicazione della norma di deroga), e si trova a scadere tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo, potrà essere ulteriormente prorogato in modo acausale per un periodo massimo di 12 mesi e fino al limite di 24 mesi.

Se fosse già stato prorogato per 4 volte, la deroga consente non solo di non specificare la causale, ma di poter effettuare anche la quinta proroga.

Entrando, poi, nel merito del termine ultimo fissato per la norma emergenziale, si fa presente che la data si riferisce al momento di stipulazione della proroga o del rinnovo, non tanto alla scadenza di essi. Pertanto, la scadenza dei contratti potrà andar ben oltre al 31 marzo, l'importante è che la sottoscrizione avvenga entro il 31 marzo 2021.

Attenzione alla proroga anticipata

La possibilità di procedere a proroghe anticipate per i contratti che scadranno dopo il 31 marzo 2021, ipotesi che da un punto di vista contrattuale non presenta alcuna irregolarità, così da poter beneficiare dell'acausalità, potrebbe comportare rischi per il datore di lavoro. Si ricorda, infatti, che vi è un precedente sulla questione, riferita all'entrata in vigore del Decreto Dignità, dove si è

stabilito che la proroga, diversamente da un contratto costitutivo, rileva proprio nel suo momento funzionale, cioè nel momento in cui esplica i propri effetti, e proprio in tal momento si determina la disciplina applicabile (Tribunale di Milano, 22 giugno 2020).

Lo stesso Tribunale di Milano, con una sentenza di pochi giorni successivi (10 agosto 2020), è giunto a esiti opposti, evidenziando in modo molto più lineare che è il momento di sottoscrizione dell'atto che determina la disciplina applicabile. Fermo restando che tale lettura sembra essere quella corretta, o perlomeno più vicina ai principi generali di diritto civile, sono evidenti i rischi di un quadro giurisprudenziale instabile (non potendosi ovviamente attendere pronunce di legittimità).

Divieto di licenziamento

Fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, e restano, altresì, sospese le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto di appalto.

Fino alla medesima data resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, e restano, altresì, sospese le procedure in corso ex articolo 7 della medesima Legge.

Si rammenta che, con la conversione in Legge del D.L. 104/2020 (c.d. D.L. Agosto), è venuta meno la possibilità di revocare il recesso per giustificato motivo oggettivo intimato in violazione del divieto legale, introdotta dal Decreto Rilancio e poi estesa dallo stesso Decreto Agosto, ma non confermata. Resta possibile la revoca del licenziamento nella versione introdotta dalla L. 92/2012 entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del recesso.

Con la proroga del divieto ad opera del Decreto Ristori è anche venuto meno il legame tra la possibilità di procedere ai licenziamenti per gmo e la fruizione integrale degli ammortizzatori COVID-19 o, in alternativa, l'esaurimento dello sgravio contributivo.

In caso di inosservanza del divieto, gli ispettori del lavoro possono emanare una disposizione, concedendo al datore di lavoro un termine per revocare il licenziamento, che, se non ottemperata, può determinare l'applicazione di una sanzione tra 500 e 3.000 euro, non diffidabile, fatta salva la possibilità che datore di lavoro e lavoratore raggiungano un accordo di accettazione del licenziamento, presumibilmente non senza incentivi economici.

Esclusioni

Le sospensioni e le preclusioni non si applicano:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ.;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpI;
- ai licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Pare opportuno ricordare che non rientrano nei confini del divieto i licenziamenti:

- disciplinari (per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo);
- per superamento del periodo di comporto;

- dei dirigenti (con qualche cautela);
- durante o al termine del periodo di prova;
- dei lavoratori domestici;
- degli apprendisti al termine del periodo formativo.

Secondo l'INL rientra nelle preclusioni l'ipotesi della sopravvenuta inidoneità alla mansione.

Rinnovi contrattuali dicembre 2020

Alimentari cooperative – Accordo 2 dicembre 2020

Con l'Accordo 2 dicembre 2020 Agci-Agrital, Legacoop-Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno rinnovato il Ccnl per i dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione dei prodotti alimentari, con decorrenza 1° dicembre 2019 e scadenza il 30 novembre 2023.

Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio d'impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di Legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché all'applicazione dei Ccnl del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, nello spirito degli accordi sottoscritti il 31 maggio 2007 e il 12 dicembre 2018 tra le Centrali cooperative e Cgil, Cisl, Uil.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperativa e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci-lavoratori, le suddette clausole dovranno, in particolare, vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal Ccnl di riferimento - in coerenza con le norme di Legge, contrattuali e del protocollo e degli accordi interconfederali tra le tre Centrali cooperative e le 3 organizzazioni sindacali, relative al socio lavoratore.

In particolare le aziende, nella logica di una sempre più responsabile attenzione nei confronti del fattore umano e riconoscendo il valore sociale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si rendono disponibili ad ampliare il quadro informativo previsto dal D.Lgs. 626/1994, prevedendo, in occasione dell'incontro annuale, l'illustrazione di notizie relative alle attività appaltate, con specifico riferimento ai seguenti argomenti:

- l'informazione data alle imprese appaltatrici riguardante i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto;
- informazioni relative ad eventuali infortuni verificatisi con i dipendenti delle imprese appaltatrici all'interno dell'azienda.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice. Inoltre, le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nell'ottica di una comunità di sito, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del Ccnl, potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nel sito.

I gruppi industriali, i consorzi e le aziende che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza forniranno semestralmente, su richiesta, alle Rsu o al Comitato esecutivo delle stesse dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva, per consentire alle organizzazioni sindacali la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

Lavoro a tempo parziale

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi con un orario ridotto - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (divisore 173) - rispetto a quello contrattuale stabilito dal Ccnl. Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto e il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite dell'8% del personale in forza a tempo pieno alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

- assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati;
- accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;
- studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
- accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai 3 anni di vita del bambino.

Tali domande saranno prese in considerazione in ordine cronologico di presentazione:

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

A partire dal 1° gennaio 2022, le parti riconoscono al lavoratore occupato con contratti a tempo parziale e indeterminato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno e indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale. La contrattazione di II livello potrà definire modalità semplificate per la manifestazione dei diritti di precedenza da parte del lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, D.Lgs. 81/2015, all'atto della stipula del contratto o successivamente, nel corso del suo svolgimento, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (ex clausole flessibili) ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (ex clausole elastiche).

Con riferimento a quanto previsto al Ccnl, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale dandone preavviso alla Rsu e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui al terzultimo comma dell'articolo 29, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda

ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Con riferimento a quanto previsto al comma 9 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui al terzultimo comma dell'articolo 29, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Con riguardo al part-time, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'articolo 29, Ccnl, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltreché nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni - che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 29, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale.

In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale la cui collocazione temporale dell'orario normale sia concentrata in determinati periodi, e cioè giorni, settimane o mesi (ex part-time verticale) le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Lavoro agile

Il lavoro agile non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato che si svolge sia all'interno che all'esterno dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo dell'idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati. La modalità di lavoro agile è disciplinata dagli articoli 18 ss., L. 81/2017, e da quanto previsto di seguito. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Nel caso di disposizioni di Legge o di accordi interconfederali, inerenti a questo istituto, intervenuti dopo la stipula del presente contratto, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Il lavoro agile potrà essere attuato su base volontaria. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile - anche a tempo determinato e/o parziale - è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

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

Il dipendente svolgerà le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali, fatta salva la responsabilità datoriale circa la garanzia sulla sicurezza

Contrattazione collettiva

delle connessioni.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata nella residenza privata o nel domicilio della lavoratrice/lavoratore o presso altri luoghi. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile, nel luogo concordato tra le parti per svolgere la prestazione, non comporta il riconoscimento aggiuntivo di alcun trattamento di missione/trasferta. È responsabilità del lavoratore svolgere l'attività all'esterno dei locali aziendali nel rispetto delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di riservatezza relativamente ai dati trattati. Con riferimento alla quantificazione e alla distribuzione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua, di norma, entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente Ccnl, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente Ccnl.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal Ccnl (articoli 27, 28, 28-ter, 29), potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello, laddove esistenti.

Le eventuali necessità di svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate e saranno retribuite secondo quanto previsto dal Ccnl. La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

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

Fatte salve situazioni specifiche identificate nel contratto individuale, l'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile; il lavoratore si impegna a utilizzare e conservare la strumentazione ricevuta con la massima cura. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Gli accordi di secondo livello o, in loro assenza, i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, la revoca, il recesso, il numero di giornate di tale prestazione e l'eventuale riconoscimento di costi sostenuti dal lavoratore in relazione alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

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

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Norma transitoria

In relazione allo stato di emergenza a seguito dell'epidemia di SARS-COV2, le parti si impegnano a favorire l'utilizzo del lavoro agile attraverso le procedure semplificate previste dalle norme emergenziali vigenti, in tutte le situazioni in cui sussiste la compatibilità di tale modalità lavorativa con lo svolgimento delle mansioni assegnate.

Principali scadenze del mese di marzo

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

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

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

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

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

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

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

Sospensioni previste dai D.L. 137/2020 e 149/2020¹ (c.d. Decreto Ristori e Decreto Ristori-bis) Sospensione dei versamenti tributari (articolo 7, D.L. 149/2020)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sospensioni previste dal D.L. 157/2020¹ (c.d. Decreto Ristori-quater)

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

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

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

I versamenti sospesi sono effettuati entro il 16 marzo 2021, in un'unica soluzione o in un massimo di 4 rate, di cui la prima entro il 16 marzo 2021. L'Inps, con la circolare n. 145/2020, ha fornito le prime indicazioni in merito.

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

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

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

I versamenti sospesi possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021. I versamenti relativi ai mesi di dicembre 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 dei suddetti mesi. L'Inail, con l'istruzione operativa del 31 dicembre 2021, si è riservata di fornire con nota successiva le istruzioni per la relativa applicazione.

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

venerdì 5 marzo

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

martedì 16 marzo

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

sabato 20 marzo

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

mercoledì 31 marzo

UniEmens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al IV trimestre 2020.

Enasarco – Contributi FIRR

Versamento all'Enasarco dei contributi per il Fondo indennità risoluzione rapporto di agenti e rappresentanti, dovuti sulle provvigioni del 2020. Nella propria area riservata, l'azienda mandante compila la distinta on line, inserendo le provvigioni dei propri agenti e, in automatico, verrà calcolato il contributo dovuto.

Lavori usuranti – Comunicazione telematica

Termine per l'invio all'ITL e ai competenti Istituti previdenziali del modello LAV_US, disponibile on line sul sito del Ministero del lavoro e su Cliclavoro, per adempiere alla comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'anno precedente. Le finalità dell'adempimento, da effettuarsi attraverso il modello LAV_US e disciplinato dall'articolo 2, D.Lgs. 67/2011, e dalla nota 28 novembre 2001 del Ministero del lavoro, sono:

- il monitoraggio dei lavoratori impegnati nelle lavorazioni usuranti, di qualsiasi tipologia esse siano;
- la comunicazione dei dati relativi all'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici;
- la comunicazione dell'inizio di lavorazioni c.d. a catena (da effettuarsi entro 30 giorni dal loro inizio).



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

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

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata



 **TeamSystem**

PREMIUM PARTNER