STUDIO FRIGERIO
CONSULENTI DEL LAVORO ASSOCIATI
Viale Madonna 7 - 22063 Cantù (CO) • Tel. 031.70761 - Fax 031.707699
Codice Fiscale 03763790130 • Partita Iva 03763790130

Spett.le
C l i e n t e
Sua Sede

Circolare n.3 del 30 marzo 2021

OGGETTO: **Decreto Legge n. 41 del 23 marzo 2021 (Decreto Sostegni), Decreto Legge n. 30 del 13 marzo 2021 e Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 (Legge di Bilancio) - Disposizioni in materia di lavoro.**

Di seguito illustriamo le novità in materia di lavoro:

Cassa Integrazione

Il comma 1 dell'articolo 8 del DL 41/2021 prevede che i datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono richiedere trattamenti di **cassa integrazione ordinaria (CIGO)** per una durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021 (trattamento di cui agli artt. 19 e 20 del DL 18/2020).

È prevista poi **-per i trattamenti del fondo integrazione salariale (FIS), cassa integrazione salariale in deroga (CIGD) e fondi di solidarietà bilaterale (FSBA)-** una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021 (trattamenti di cui agli artt. 19, 21, 22 e 22-quater del DL 18/2020).

Per tali misure di sostegno al reddito, non è previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che ricorrono ai citati trattamenti.

Con il messaggio n. 1297 del 26 marzo 2021 l'INPS ha chiarito che le nuove 13 settimane di cassa integrazione ordinaria (CIGO) si aggiungono alle prime 12 previste dalla legge di bilancio 2021, che si collocano nel primo trimestre dell'anno in corso.

Conseguentemente, in caso di ricorso alla CIGO, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 25 settimane di trattamenti dal 1° gennaio al 30 giugno 2021, secondo l'articolazione che segue:

- 12 settimane dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021;
- ulteriori 13 settimane dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021.

Il medesimo messaggio chiarisce che, allo stesso modo, le nuove 28 settimane previste per di trattamenti del fondo di integrazione salariale (FIS), di cassa integrazione salariale in deroga (CIGD) e fondi di solidarietà bilaterale (FSBA) si aggiungono alle prime 12 settimane previste dalla legge di bilancio 2021; conseguentemente i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 40 settimane di trattamenti dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, secondo l'articolazione che segue:

- 12 settimane dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021;
- ulteriori 28 settimane dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021.

Tutti i trattamenti di integrazione salariale previsti dal decreto in oggetto potranno essere fruiti a beneficio di lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021.

Un'ultima importante novità riguarda la possibilità di anticipare i trattamenti di cassa integrazione in deroga ai dipendenti con l'usuale sistema dei contributi a conguaglio; in pratica le aziende beneficiarie di CIGD potranno liquidare subito i trattamenti di cassa integrazione, compensando poi quanto anticipato ai lavoratori con i debiti contributivi dovuti per lo stesso periodo.

Contratti di lavoro a tempo determinato

Sono state confermate fino al 31 dicembre 2021 tutte le deroghe, già disciplinate dalla normativa emergenziale susseguitasi finora, previste in case di proroghe/rinnovi dei contratti a termine con un'importante novità: "*ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato"*, anche in assenza delle causali di legge.

Tutto ciò è consentito per i lavoratori in forza al 23 marzo 2021 e senza tener conto di eventuali rinnovi o proroghe per le quali tale deroga sia già stata utilizzata, in virtù delle precedenti disposizioni di legge emanate – fermo restando la durata massima di 24 mesi complessivi –.

Divieto di licenziamento

Sono state prorogate le disposizioni in materia di divieto di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, oltre a quelli collettivi.
Tale divieto opera per tutte le aziende fino al prossimo 30 giugno 2021, mentre per le aziende che fruiscono dei trattamenti del fondo integrazione salariale (FIS), della cassa integrazione salariale in deroga (CIGD) e dei fondi di solidarietà bilaterale (FSBA), il divieto opera fino al 31 ottobre 2021 e per l'intero periodo di fruizione di suddetti trattamenti.

N.B.: La differenziazione dell'arco temporale dell'operatività del divieto e la formulazione della norma pongono problemi interpretativi, per i quali ci riserviamo di fornirvi ulteriori ed eventuali chiarimenti dovessero pervenire da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

È sempre consentito invece recedere dal rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi:

- cessazione definitiva dell'attività d'impresa;
- messa in liquidazione della società senza continuazione dell'attività lavorativa, anche parziale;
- cessione di un complesso di beni o di attività che possano configurare un trasferimento di azienda o di un ramo di essa;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con conseguente incentivo all'esodo;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (disciplinare);
- licenziamento per raggiungimento dell'età anagrafica per la fruizione della pensione di vecchiaia;
- risoluzione per superamento del periodo di comporto;
- risoluzione per mancato superamento del periodo di prova;
- licenziamenti di lavoratori addetti al settore domestico;
- risoluzione del rapporto di apprendistato, al termine del periodo formativo;
- licenziamenti dei dirigenti (argomento contestato in giurisprudenza).

Smart-working e congedi parentali validi fino al 30 giugno 2021

L'articolo 2 del D.L. 30/2021 prevede, in favore del lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 16, la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente, in tutto o in parte:

- alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- alla durata dell'infezione da Sars COVID-19 del figlio;
- alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Tale modalità di esecuzione della prestazione dovrà essere autorizzata dal datore di lavoro nei limiti della compatibilità e della sua effettiva fattibilità.
Qualora per il genitore, o entrambi i genitori, non fosse possibile svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile e se il figlio è minore di 14 anni, è consentito ad uno solo dei due genitori, alternativamente, astenersi dal lavoro con il riconoscimento di un'indennità a carico dell'INPS pari al 50% della propria retribuzione giornaliera.
Il messaggio INPS n. 1276 del 25.03.2021 chiarisce i seguenti requisiti per ottenere il congedo retribuito appena illustrato:
a) il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere;
b) il genitore deve svolgere una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di svolgimento della stessa in modalità agile;
c) il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere minore di anni 14;
d) il genitore e il figlio per il quale si fruisce del congedo devono essere conviventi durante tutto il periodo di fruizione del congedo stesso.
Come la precedente normativa, 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.

Congedo obbligatorio padre

La Legge n.178/2020 (legge di bilancio 2021) all'art. 1 comma 363 lettera a) ha esteso a 10 giorni la durata del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti in occasione della nascita e/o delle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).
Le giornate di congedo dovranno essere fruite, previa comunicazione in forma scritta al proprio datore di lavoro, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.
La Legge di Bilancio ha ampliato la tutela del congedo obbligatorio dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio, in caso si verifichino le seguenti ipotesi:

- figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso);
- decesso del figlio nei dieci giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Sorveglianza sanitaria e gestione dei protocolli sanitari

Come già comunicato nelle precedenti circolari di studio, è necessaria una scrupolosa osservanza delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro, normate dalle autorità competenti (Governo, Regione e ATS); pertanto auspichiamo una puntuale gestione dei protocolli

sanitari aziendali e una stretta collaborazione con il medico aziendale, al fine di garantire e tutelare la salute dei propri dipendenti.
Vi invitiamo a leggere l'approfondimento della Fondazione Studio dei Consulenti del Lavoro del passato 22 marzo 2021 in materia di protocolli anti-contagio, test e vaccini in azienda (allegato alla presente) che, per la chiarezza e le argomentazioni, vi potrà essere utile per la gestione del protocollo sanitario e delle prassi emergenziali da porre in essere, sempre con il coinvolgimento del medico del lavoro e del comitato aziendale, quando costituito.

PROMEMORIA

Gestione Enti e fondi contrattuali

Vi ricordiamo infine che gli enti bilaterali e i fondi contrattuali obbligatori prevedono aiuti e provvidenze sia per le aziende sia per i lavoratori, per far fronte all'emergenza sanitaria e alle difficoltà conseguenti.
Pertanto è necessario consultare con scrupolo i siti e i portali di tali enti/fondi, comunicando anche ai lavoratori di fare altrettanto per poter avviare le procedure al fine di fruire di questi aiuti o agevolazioni.

Gestione C.U. per dipendenti beneficiari di trattamenti FSBA (aziende artigiane)

È stata emessa la procedura, benché non ancora operativa, per permettere a ciascun lavoratore di scaricare direttamente dal sito istituzionale del fondo FSBA la C.U.2021 ai fini della predisposizione del modello di dichiarazione dei redditi (Mod. 730 o Mod. Redditi persone fisiche).

Qui un breve estratto:
"Area sistemi informativi e procedura FSBA – aggiornamento del 25.03.2021 per acquisizione certificazioni uniche":
1- entro le scadenze previste dall'agenzia delle entrate (31.03.2021) FSBA trasmette i dati necessari alla produzione delle certificazioni uniche.
2- modalità di acquisizione della C.U.: registrazione da parte del lavoratore al seguente link:
https://areariservata.fondofsba.it/auth/signup
3-inserimento dei seguenti dati:

- tipologia lavoratore
- inserimento dati
- upload documento d'identità

Vi preghiamo di informare i lavoratori, anche tramite affissione in bacheca sindacale, di questa procedura, avvertendoli comunque che dovranno provvedere alla presentazione della dichiarazione dei redditi, indicando, oltre al reddito percepito dall'azienda, anche i trattamenti ricevuti dal fondo bilaterale (FSBA).

Gestione C.U. per dipendenti beneficiari di prestazioni a pagamento diretto INPS

A tutte le aziende che hanno fruito della cassa integrazione ordinaria, in deroga o FIS, che qualora non avessero anticipato i trattamenti per conto dell'INPS, i lavoratori dovranno provvedere a scaricare il modello C.U.2021 dal sito istituzionale INPS per la predisposizione della dichiarazione dei redditi. Pertanto vi preghiamo di dare evidenza a questo onere, anche tramite comunicato in bacheca sindacale.

Per qualsiasi dubbio o difficoltà, vi preghiamo di contattarci – grati della vostra disponibilità e collaborazione inviamo i nostri più cordiali saluti.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati

Allegato:
"Protocolli anti-contagio, test e vaccini: la mappa per il datore di lavoro"