



**Circolare Informativa <<Lavoro>>
Giugno 2021**

Le novità normative di maggio 2021

<p>CCNL Metalmeccanica aziende industriali welfare contrattuale</p> <p><i>Accordo di rinnovo 5 febbraio 2021</i></p>	<p>Viene confermato il sistema di welfare contrattuale, la cui disciplina diventa strutturale: a decorrere dal mese di giugno di ogni anno, le aziende attiveranno a beneficio dei lavoratori strumenti di welfare per un costo massimo di € 200, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo, non riproporzionabile per i lavoratori part time.</p> <p>Gli importi sono onnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del t.f.r.</p> <p>Il c.c.n.l. fornisce un elenco esemplificativo di strumenti attivabili.</p> <p>Sono destinatari del beneficio tutti i lavoratori non in prova in forza al 1^o giugno di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno (ai lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali quali termine e somministrazione, gli importi sono riconosciuti una volta sola):</p> <ul style="list-style-type: none">- con contratto a tempo indeterminato;- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato 3 mesi di anzianità di servizio (anche non consecutivi) nel corso di ciascun anno. <p>Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nel periodo 1^o giugno-31 dicembre di ogni anno.</p> <p>I lavoratori possono destinare le somme, di anno in anno, ai fondi Cometa o Metasalute.</p>
<p>Allegata: Informativa Congedo di paternità obbligatorio anno 2021</p>	<p>Si consiglia di esporre in bacheca l'informativa riportata in fondo alla news.</p>
<p>Ferie</p> <p><i>Art. 10, comma 1 D.Lgs. n. 66/2003</i></p>	<p>Il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane.</p> <p>Tale periodo va goduto:</p> <ul style="list-style-type: none">- due settimane nel corso dell'anno di maturazione- per le restanti due settimane, entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. <p>Il periodo minimo di ferie previsto dalla legge non può essere convertito in denaro, salva l'ipotesi in cui il rapporto di lavoro si risolve.</p> <p>I giorni di ferie previsti in eccesso rispetto alle 4 settimane minime dettate dalla legge possono essere convertiti in indennità sostitutiva.</p>



<p>COVID-19 – agevolazione contratti a termine – articolo 19bis DL 18/2020</p> <p><i>Nota INL n. 762 del 12 maggio 2021</i></p>	<p>L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti in ordine alla possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga di contratti a termine relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale.</p> <p>In considerazione del richiamo alla normativa originaria di cui agli artt. 19 e ss del D.L. n. 18/2020 da parte delle norme successive, l'inciso "nei termini ivi indicati" contenuto nell'articolo 19 bis, è dunque da interpretare in senso "dinamico", facendo riferimento alla platea dei lavoratori attualmente destinataria degli strumenti di integrazione salariale emergenziali, come da ultimo individuata dall'art. 8 del D.L. n. 41/2021 nei "lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto".</p> <p>Pertanto, in virtù delle predette disposizioni, si ritiene possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del citato D.L.).</p>
<p>Stipula di un ulteriore contratto a termine in deroga assistita esclusa in caso di diverso inquadramento</p> <p><i>Nota INL n. 804 del 19 maggio 2021</i></p>	<p>L'INL è intervenuto per fornire chiarimenti riguardo la successione di rapporti a tempo determinato tra le stesse parti e l'eventuale stipula di un ulteriore contratto in deroga assistita. Si precisa che non risulta necessario ricorrere alla procedura della deroga assistita presso l'ITL nelle ipotesi di instaurazione di un rapporto ex novo con cambiamento dell'inquadramento (di livello e di categoria legale), rispetto ai contratti a termine già intercorsi tra le parti.</p>
<p>Raddoppio della soglia di esenzione dei fringe benefits anche per il 2021</p> <p><i>Legge n. 69 del 21 maggio 2021 di conversione, con modificazioni, del Decreto Sostegni</i></p>	<p>In fase di conversione in legge del Decreto Sostegni (DL n. 41/2021) è stato inserito il nuovo art. 6-quinquies che dispone, anche per il periodo d'imposta 2021, l'aumento da euro 258,23 ad euro 516,46 (dunque il raddoppio) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito imponibile.</p>
<p>COVID-19 – Sblocco divieto di licenziamento dal 01/07/2021</p> <p><i>Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 123 del 25 maggio 2021</i></p>	<p>Il decreto Sostegni bis è approdato in Gazzetta Ufficiale confermando il blocco del licenziamenti nei seguenti termini:</p> <ul style="list-style-type: none">- sino al 30/06/2021 per tutti i datori di lavoro;- sino al 31/10/2021 per i datori di lavori destinatari del FIS, FSBA, cassa integrazione in deroga. <p>tranne che per le aziende che decidono di usare la Cassa integrazione dal prossimo 1° luglio. In questo caso non sarà possibile licenziare fino al 31 dicembre 2021.</p> <p>La norma innovata prevede alcune eccezioni e una specifica deroga, quali:</p> <ul style="list-style-type: none">- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa,- cessazione conseguente alla messa in liquidazione,- stipula di un accordo collettivo aziendale,- fallimento.
<p>Proroga dei versamenti delle Cartelle di pagamento</p> <p><i>Art. 9, commi 1 e 2, DL n. 73/2021</i></p>	<p>Il "Decreto Sostegni-bis" ha disposto la proroga dal 30.4 al 30.6.2021 della sospensione dei versamenti delle somme derivanti da cartelle di pagamento/ avvisi di accertamento esecutivi.</p> <p>Con la nuova norma slitta al 30 giugno anche il termine finale della sospensione, disciplinata dall'articolo 152, comma 1, del Decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020), degli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati dall'agente della riscossione e dai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), del D.Lgs. n. 446/1997, aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza.</p>

INFORMATIVA CONGEDO OBBLIGATORIO ANNO 2021

Dal 1° gennaio 2021 è stato elevato a 10 giorni il periodo di congedo di paternità obbligatorio, è stata confermata la possibilità di fruire di un'ulteriore giornata facoltativa in sostituzione di un giorno di congedo obbligatorio della madre ed è stata estesa la fruizione del congedo di paternità (sia obbligatorio che facoltativo) anche ai casi di morte perinatale. A riguardo l'INPS, con la Circolare n. 42 dell'11 marzo 2021, ha fornito alcuni chiarimenti sulla presentazione delle domande, comunicando che i soli soggetti tenuti a presentare l'istanza di congedo sono i lavoratori che ricevono l'indennità direttamente dall'INPS, **mentre, se questa è anticipata dal datore di lavoro, sarà sufficiente una comunicazione scritta al datore e non serve presentare domanda all'Istituto erogatore**

CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO PER IL 2021 Per i figli nati/adottati/affidati nel 2021, il padre lavoratore dipendente ha diritto a:

- **un congedo obbligatorio** della durata di 10 giorni, da godere anche non continuativamente, previo preavviso di almeno 15 giorni al datore di lavoro sui giorni prescelti di astensione;
- un congedo facoltativo della durata di 1 giorno, da fruire in accordo con la madre ed in sostituzione di una corrispondente giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Entrambi sono utilizzabili nei primi 5 mesi decorrenti dalla nascita, dall'ingresso in famiglia o dall'entrata in Italia del minore.

NB Per i figli nati/affidati/adottati nel corso dell'anno 2020, anche se i 5 mesi successivi all'evento ricadono nei primi mesi del 2021, il padre lavoratore dipendente ha diritto al congedo obbligatorio nella misura di 7 giorni.

A riguardo del computo dei giorni relativi ai suddetti congedi, l'INPS ha precisato che devono essere computate ed indennizzate esclusivamente le giornate lavorative.