



Circolare Informativa <<Lavoro>>
Aprile 2021

Lavoro: le novità normative di marzo – aprile 2021

<p>Interdizione al lavoro delle lavoratrici madri: chiarimenti</p> <p><i>Nota INL n. 553 del 2 aprile 2021</i></p>	<p>Nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto, i giorni di congedo ante partum non fruiti si aggiungono al termine della fruizione dei sette mesi decorrenti dalla data effettiva del parto. In presenza di sentenza dichiarativa circa la sussistenza del diritto all'astensione, è necessaria l'emanazione da parte dell'ITL del relativo provvedimento amministrativo di interdizione; mentre, per quanto riguarda la richiesta all'INPS dell'erogazione dell'indennità sostitutiva, la lavoratrice deve sempre inoltrare apposita istanza all'Istituto. Il provvedimento fa riferimento, anche, al divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, specificando come gli organi di vigilanza e gli Ispettorati del lavoro debbano autorizzare l'interdizione dal lavoro della lavoratrice laddove non sia possibile adibirla ad altre mansioni e quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla sua salute e a quella del bambino. L'Ispettorato ritiene che, anche qualora il rischio attinente al sollevamento dei pesi non sia stato espressamente valutato nel DVR (documento di valutazione del rischio), l'adibizione a tali mansioni costituirebbe comunque condizione sufficiente per il riconoscimento della tutela della lavoratrice, con la conseguente emanazione del provvedimento di interdizione da parte.</p>
<p>Congedi parentali per figli affetti dal Covid-19, in quarantena o DAD e figli con disabilità: prime indicazioni</p> <p><i>Messaggio INPS n. 1276 del 25 marzo 2021</i></p>	<p>Il DL n. 30/2021 ha previsto la possibilità, per i lavoratori dipendenti genitori di figli minori di 14 anni, di accedere, alternativamente tra loro, a nuovi congedi parentali, indennizzati al 50%, qualora i figli in questione siano affetti da SARS Covid-19 o in quarantena da contatto o in didattica a distanza o i centri diurni assistenziali siano chiusi. Sono fornite le prime indicazioni in attesa di una prossima circolare.</p>
<p>Permessi 104: regole di riproporzionamento per i part-time</p> <p><i>Circolare INPS n. 45 del 19 marzo 2021</i></p>	<p>Si riepilogano le regole di riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile, nei casi di part-time di tipo verticale e misto. Le formule di calcolo sono riviste alla luce degli ultimi orientamenti della Cassazione, in base ai quali va riconosciuto il diritto all'integrale fruizione dei permessi retribuiti qualora la prestazione part-time sia articolata con un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario.</p>
<p>CIG COVID</p> <p><i>Messaggio inps n. 1297 del 26 marzo 2021</i></p>	<p>Il D.L. n. 41/2021 ha previsto:</p> <ul style="list-style-type: none">- per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO) un ulteriore periodo di 13 settimane richiedibile dai datori di lavoro che hanno dovuto sospendere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili al Covid-19 tra il 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021.- per i trattamenti di assegno ordinario (FIS/FSBA) e di cassa integrazione salariale in deroga (CIGD), i datori di lavoro possono proporre domanda di accesso alle citate misure per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021- un ulteriore possibile periodo di accesso alla CISOA per una durata massima di 120 giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021



<p>Congedo di paternità 2021</p> <p><i>Circolare n. 42 dell'11 marzo 2021</i></p>	<p>La Legge di Bilancio 2021 ha prorogato e ampliato il congedo di paternità di cui alla legge n. 92/2012, che spetta ai padri lavoratori dipendenti per le nascite, le adozioni e gli affidamenti avvenuti nell'anno 2021.</p> <p>Previsto l'ampliamento da sette a dieci giorni del congedo obbligatorio, da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale), così come la proroga della possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Tra le novità della Legge di Bilancio 2021, inoltre, è stato previsto l'ampliamento della tutela dei padri in caso di morte perinatale del figlio, con la possibilità di fruire del congedo, sempre entro i cinque mesi successivi alla data di nascita o decesso, nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione o di decesso del figlio nei dieci giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il diritto al congedo è riconosciuto anche se la fruizione ricade totalmente o parzialmente nei primi mesi dell'anno 2021 in caso di nascite, adozioni, affidamenti o decessi avvenuti nel 2020.</p>
<p>Tracciabilità retribuzione: non basta dichiarazione del dipendente</p> <p><i>Nota INL n. 473 del 22 marzo 2021</i></p>	<p>Con la nota n. 473 del 22 marzo 2021 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ribadisce l'obbligatorietà in carico al datore di lavoro di conservare la documentazione che attesti il pagamento delle retribuzioni dei lavoratori con strumenti tracciabili (previsti all'articolo 1, comma 910, L. n. 205/2017) e, in caso contrario, la possibilità di applicare il regime sanzionatorio previsto dalla legge n. 205/2017 anche in presenza di dichiarazione del lavoratore che confermi di non essere stato pagato in contanti. L'Ispettorato ricorda che proprio la legge n. 205/2017 elenca le modalità attraverso le quali i datori di lavoro possono effettuare la corresponsione della retribuzione, disponendo al comma 912 che "la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione". Al fine di garantire l'effettiva tracciabilità delle operazioni eseguite, anche attraverso la loro esibizione agli organi di vigilanza, sono consentiti anche mezzi di pagamento diversi da quelli esplicitamente consentiti dalla legge, purché una tracciabilità possa essere individuata.</p>
<p>D.L. Sostegni: le Faq dell'Agenzia Entrate-Riscossione</p> <p>Articolo 4 del D.L. n. 41/2021</p>	<p>Tra le misure che riguardano l'Agenzia c'è la proroga, dal 28 febbraio al 30 aprile 2021, della sospensione per l'attività di notifica di nuove cartelle, avvisi e di tutti gli altri atti di competenza e viene ribadito che i pagamenti sospesi sono quelli in scadenza a partire dall'8 marzo. Sempre fino al prossimo 30 aprile opera la proroga per il termine di sospensione dei versamenti di tutte le entrate tributarie e non tributarie derivanti da cartelle di pagamento, avvisi di accertamento esecutivo, avvisi di addebito Inps, la cui scadenza ricade nel periodo tra l'8 marzo 2020 e il 30.</p> <p>Tra i chiarimenti, inoltre, vi è la sospensione fino al 30 aprile 2021 degli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati prima della data di entrata in vigore del decreto Rilancio (19/5/2020), su stipendi, salari, altre indennità relative al rapporto di lavoro o impiego, nonché a titolo di pensioni e trattamenti assimilati, e le verifiche di inadempienza delle Pubbliche Amministrazioni e delle società a prevalente partecipazione pubblica.</p>



IN EVIDENZA

L'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE: NUOVA MISURA IN SOSTITUZIONE DI ANF E DETRAZIONI PER FIGLI

La pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge n. 46 del 1° aprile 2021 ha dato ufficialmente il via al processo di riordino, semplificazione e potenziamento delle misure a sostegno delle famiglie, che vede l'introduzione di un nuovo istituto, denominato "**assegno unico e universale**", che andrà a sostituire – nel tempo – le attuali prestazioni previste in tale ambito (Assegni al Nucleo Familiare, detrazioni fiscali per figli a carico, "bonus bebé").

La nuova misura non è immediatamente operativa: la Legge n. 46/2021 delega il Governo ad adottare uno o più provvedimenti legislativi al fine di renderla effettiva, entro un anno dall'entrata in vigore della legge stessa (quindi entro aprile 2022).

Nelle intenzioni del Governo, il nuovo assegno unico e universale dovrebbe diventare **operativo** già a partire **da luglio 2021**.

Il richiedente dovrà **rispettare contemporaneamente** le seguenti **condizioni**:

- essere **cittadino italiano** o di uno **Stato membro** dell'Unione europea, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, **ovvero** essere cittadino di uno **Stato non appartenente all'Unione** europea in possesso
 - del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o
 - del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca di durata almeno annuale;
- essere **sogetto** al pagamento dell'**imposta sul reddito in Italia**;
- essere **residente e domiciliato con i figli a carico in Italia** per la durata del beneficio;
- essere stato o essere residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno biennale.

L'assegno unico e universale, che decorre dal settimo mese di gravidanza ed è compatibile con il reddito di cittadinanza, spetta **per ogni figlio a carico minorenni**, nonché **maggiorenne** e **fino al compimento del 21° anno di età**, ma in misura ridotta rispetto all'assegno spettante per il figlio minorenni. L'erogazione dell'assegno per i figli maggiorenni è subordinata al possesso - da parte del figlio maggiorenne medesimo - di almeno uno tra i seguenti requisiti:

- frequenza di un percorso di formazione scolastica o professionale, o di un corso di laurea;
- svolgimento di un tirocinio ovvero di un'attività lavorativa limitata, con reddito complessivo inferiore a un determinato importo annuale;
- registrazione come soggetto disoccupato e in cerca di lavoro presso un centro per l'impiego o un'agenzia per il lavoro;
- svolgimento del servizio civile universale.

L'importo dell'assegno unico e universale sarà modulato – fino ad azzerarsi – sulla base dell'ISEE, tenendo conto dell'età dei figli a carico.

Nel caso di figli successivi al secondo, in presenza di figli affetti da disabilità, ovvero qualora la madre abbia un'età inferiore a 21 anni, l'importo dell'assegno è maggiorato.

L'assegno unico e universale, di norma, sarà ripartito in pari misura (50%) tra i genitori.

In caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, l'assegno spetterà - in mancanza di accordo - al genitore affidatario.

Nel caso di affidamento congiunto o condiviso l'assegno - in mancanza di accordo - sarà ripartito in pari misura (50%) tra i genitori

Non resta che attendere, ora, l'approvazione delle disposizioni attuative del nuovo assegno unico e universale, per capirne effettivamente requisiti e modalità di funzionamento, nonché le modalità di erogazione (tramite il datore di lavoro o direttamente dall'INPS?).

CDA Studio Legale Tributario

Sezione Lavoro