



Circolare Informativa <<Lavoro>>
Giugno 2021

Lavoro: le nuove disposizioni normative

<p>DECRETO SOSTEGNI BIS</p> <p><i>Decreto Legge n. 73 del 25 maggio 2021</i></p>	<p>Dal 1° luglio, le aziende del settore industriale che utilizzeranno la nuova cassa integrazione prevista dal decreto Sostegni-bis come alternativa al licenziamento non potranno più rinnovare o prorogare nella stessa unità produttiva i contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione. Questo perché non sarà più possibile utilizzare la Cassa emergenziale Covid-19, su cui sono state costruite le deroghe ai divieti di utilizzo dei contratti a termine. A partire dal 1° luglio 2021, pertanto, le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIGO non saranno più soggette al divieto di licenziamento. In sostanza, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, le imprese dell'industria e dell'edilizia si troveranno di fronte a due alternative:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ utilizzare la cassa integrazione ordinaria o straordinaria senza poter licenziare. Tali datori di lavoro potranno richiedere la cassa integrazione salariale ai sensi degli artt. 11 e 21 del D.Lgs n. 148/2015 (dunque, CIGO e CIGS con causali tradizionali, non COVID-19) senza però l'applicazione del contributo addizionale▪ non richiedere l'integrazione salariale e poter licenziare
<p>Esonero contributivo per i datori di lavoro che non richiedono la CIG COVID-19</p> <p>Decreto ristori</p> <p><i>Messaggio n. 1836 del 6 maggio 2021</i></p>	<p>L'INPS, con il Messaggio n. 1836 del 6 maggio 2021, ha fornito le istruzioni operative per beneficiare dello sgravio a favore dei datori di lavoro che non fanno richiesta della cassa integrazione COVID-19. Le indicazioni fornite riguardano nello specifico le modalità di presentazione della domanda per l'attribuzione del codice autorizzazione 2Q e le modalità di esposizione nel flusso Uniemens dei dati relativi all'esonero.</p> <p>Possono beneficiarne tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo, che abbiano già fruito, nel mese di giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale Covid-19, ai quali sia stato interamente autorizzato il periodo di 18 settimane messe a disposizione dal D.L. n. 104/2020.</p> <p>Va ricordato, infatti, che la possibilità di ricorrere alle ulteriori 6 settimane di trattamenti di cassa del decreto Ristori non era aperta a tutti i datori di lavoro ma era circoscritta alle aziende che si trovano in determinate condizioni stabilite dalla norma .</p> <p>I datori di lavoro potevano accedere ai trattamenti di integrazione salariale per i periodi previsti dal decreto Agosto (9+9 settimane) anche dopo il 15 novembre 2020 e fino al 31 dicembre 2020. Una volta completate le 18 settimane, era possibile richiedere l'ulteriore periodo di 6 settimane, previsto dal decreto Ristori, nell'arco temporale dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021 e decurtandolo dai periodi d'integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1 del decreto Agosto, collocati, anche parzialmente, dopo il 15 novembre 2020.</p>

<p style="text-align: center;">ASSEGNO UNICO ED UNIVERSALE ASSEGNO "PONTE"</p> <p style="text-align: center;"><i>Gazzetta Ufficiale n. 135 dell'8 giugno 2021</i></p>	<p>In attesa dei decreti attuativi della Legge n. 46/2021, il DL n. 79/2021, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 135 dell'8 giugno 2021, sono state introdotte alcune misure temporanee, per il periodo dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assegno temporaneo (c.d. assegno "ponte") destinato alle famiglie con figli minori che non hanno diritto ai vigenti assegni per il nucleo familiare; - la maggiorazione degli importi degli assegni per il nucleo familiare. <p>L'assegno "ponte" spetta ai soli nuclei che non possiedono i requisiti per accedere agli assegni al nucleo familiare già in vigore (lavoratori autonomi, liberi professionisti, disoccupati), mentre gli assegni al nucleo familiare continueranno ad essere corrisposti alle famiglie di lavoratori dipendenti e assimilati.</p>																		
<p style="text-align: center;">LA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI PER IL LAVORATORE PADRE</p> <p style="text-align: center;"><i>Nota INL n. 749 del 25 settembre 2020</i> <i>Nota INL n. 896 del 26 ottobre 2020</i></p>	<p>L'Ispettorato ritiene che anche il lavoratore padre nei primi tre anni di vita del bambino debba ottenere la convalida delle dimissioni anche se non ha fruito del congedo di paternità, purché il datore di lavoro sia a conoscenza della sua situazione familiare.</p> <p>Inoltre la fruizione del congedo di paternità costituisce la condizione essenziale per l'estensione al lavoratore padre delle indennità previste (pagamento preavviso) in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento e per l'applicazione al medesimo del divieto di licenziamento operante nel primo anno di vita del bambino.</p> <p>L'INL, con la Nota n. 896 del 26 ottobre 2020, fornisce alcuni chiarimenti in merito all'obbligo di preavviso in caso di dimissioni del lavoratore padre che non abbia fruito del congedo di paternità, di cui all'articolo 55, comma 1 e 2 del D.Lgs. n. 151/2001 e distingue due diverse ipotesi, stabilendo che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se il lavoratore padre ha fruito del congedo di paternità e si dimette durante il periodo in cui è vietato il licenziamento, non è tenuto al preavviso e percepisce la relativa indennità sostitutiva; • se invece non ha fruito del congedo di paternità e si dimette durante il periodo in cui è vietato il licenziamento, ha diritto unicamente all'esonero dal preavviso. <p>Ciò significa che la fruizione del congedo di paternità è una condizione che va riferita unicamente al diritto di percepire le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento.</p> <p><u>Tipologie di congedo di paternità:</u></p> <table border="1" data-bbox="600 1402 1390 1951"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Riferimento normativo</th> <th>Modalità e durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Congedo di paternità in mancanza della madre</td> <td>Art. 28, D.Lgs. n. 151/2001</td> <td>Astensione dal lavoro, fruito in alternativa al congedo di maternità, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre</td> </tr> <tr> <td>Congedo di paternità obbligatorio</td> <td>Art. 1, co. 342, Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio)</td> <td>Astensione dal lavoro pari a 7 giorni per il 2020, fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio</td> </tr> <tr> <td>Congedo facoltativo</td> <td>Art. 1, co. 342, Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio)</td> <td>Astensione facoltativa dal lavoro pari a 1 giorno per il 2020, fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio, in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante alla madre</td> </tr> <tr> <td>Congedo parentale per figli di età fino a 12 anni</td> <td>Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001</td> <td>Astensione facoltativa dal lavoro per un periodo complessivo tra madre e padre non superiore a 10 mesi</td> </tr> <tr> <td>Congedo per malattia del figlio</td> <td>Art. 47, D.Lgs. n. 151/2001</td> <td>Astensione dal lavoro, non retribuita, per tutta la durata della malattia del figlio di età non superiore a 3 anni e fino a 5 giorni per la malattia del figlio tra 3-8 anni</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	Riferimento normativo	Modalità e durata	Congedo di paternità in mancanza della madre	Art. 28, D.Lgs. n. 151/2001	Astensione dal lavoro, fruito in alternativa al congedo di maternità, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre	Congedo di paternità obbligatorio	Art. 1, co. 342, Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio)	Astensione dal lavoro pari a 7 giorni per il 2020, fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio	Congedo facoltativo	Art. 1, co. 342, Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio)	Astensione facoltativa dal lavoro pari a 1 giorno per il 2020, fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio, in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante alla madre	Congedo parentale per figli di età fino a 12 anni	Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Astensione facoltativa dal lavoro per un periodo complessivo tra madre e padre non superiore a 10 mesi	Congedo per malattia del figlio	Art. 47, D.Lgs. n. 151/2001	Astensione dal lavoro, non retribuita, per tutta la durata della malattia del figlio di età non superiore a 3 anni e fino a 5 giorni per la malattia del figlio tra 3-8 anni
Tipologia	Riferimento normativo	Modalità e durata																	
Congedo di paternità in mancanza della madre	Art. 28, D.Lgs. n. 151/2001	Astensione dal lavoro, fruito in alternativa al congedo di maternità, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre																	
Congedo di paternità obbligatorio	Art. 1, co. 342, Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio)	Astensione dal lavoro pari a 7 giorni per il 2020, fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio																	
Congedo facoltativo	Art. 1, co. 342, Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio)	Astensione facoltativa dal lavoro pari a 1 giorno per il 2020, fruito entro 5 mesi dalla nascita del figlio, in sostituzione di una giornata di astensione obbligatoria spettante alla madre																	
Congedo parentale per figli di età fino a 12 anni	Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Astensione facoltativa dal lavoro per un periodo complessivo tra madre e padre non superiore a 10 mesi																	
Congedo per malattia del figlio	Art. 47, D.Lgs. n. 151/2001	Astensione dal lavoro, non retribuita, per tutta la durata della malattia del figlio di età non superiore a 3 anni e fino a 5 giorni per la malattia del figlio tra 3-8 anni																	