
Circolare marzo/2020/*bis*

Paghe e Contributi

Calendario marzo 2021	2
Decreto Legge n. 41/2021	3
Integrazione Salariale	3
Contratti a Termine	4
Congedo parentale 2021	5
Rivalutazione TFR: coeff. di febbraio 2021	6

Calendario marzo 2021

Giorni lavorabili	23
Ore lavorabili	184
Festività godute	
Festività non godute	
Sabati (settimane)	4

Decreto Legge n. 41/2021

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22 marzo 2021, entrato in vigore il giorno successivo, il Decreto Legge 22 marzo 2021 n. 41 recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", meglio denominato come "Decreto Sostegni". Nel testo di legge sono contenute plurime novità in materia giuslavoristica.

Integrazione Salariale

L'articolo 8 del DL n. 41/2021 introduce nuove risorse da destinare alle integrazioni salariali. Per i datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data del 22 marzo 2021, domanda di concessione del **trattamento ordinario di integrazione salariale** causale COVID-19, per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021. Per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale.

Le domande per i **trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga** causale COVID-19 sono estese per una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, sempre con esclusione del contributo addizionale.

Le domande di accesso ai nuovi trattamenti devono essere presentate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in del decreto, ovvero entro il 30 aprile 2021.

In caso di richiesta di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, come di consueto, all'invio all'Istituto dei dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale sempre entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Il decreto introduce una nuova modalità di trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali, che passa dal flusso UniEMens, senza dover predisporre il flusso SR41, che comunque dovrebbe essere mantenuto come sistema alternativo.

L'INPS, con Messaggio n. 1297 del 26/03/2021, in attesa della pubblicazione delle prossime circolari che illustreranno la disciplina di dettagli, nonché le relative istruzioni operative, ha fornito le prime indicazioni. In particolare è stata istituita la nuova causale **"COVID 19 – DL 41/21"** che dovrà essere utilizzata per le nuove richieste.

Inoltre è stato chiarito che le ulteriori 13 settimane previste per la CIGO e le ulteriori 28 settimane per i trattamenti di assegno ordinario e cassa integrazione in deroga sono aggiuntivi rispetto alle richieste precedenti, che in nessun caso possono essere assorbite anche per periodi di tempo sovrapposti.

Come misura collegata alle nuove **integrazioni salariali ordinarie**, viene altresì disposto che, fino al 30 giugno 2021, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 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 contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Fino alla medesima data resta inoltre precluso al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Il divieto di estende dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro che attivano le richieste dei **trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga**.

Come già previsto nelle precedenti versioni delle norme, le sospensioni e le preclusioni sui licenziamenti non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente 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 del codice civile o 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.

Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o 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.

Contratti a Termine

L'articolo 17 del DL n. 41/2021 stabilisce che, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ovvero per far fronte a:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

La deroga ha efficacia a far data dall'entrata in vigore del decreto 41/2021 e, nella sua applicazione, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenute.

Congedo parentale 2021

Con il Messaggio n. 1276 del 25 marzo 2021, l'INPS ha fornito le prime istruzioni in ordine alla disposizione di cui all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legge 13 marzo 2021 n. 30, che ha previsto un nuovo congedo, indennizzato al 50% della retribuzione, per i figli affetti da SARS Covid-19, in quarantena da contatto ovvero nei casi in cui l'attività didattica in presenza sia sospesa.

Il congedo spetta ai genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro per i figli conviventi minori di anni 14. I requisiti della convivenza e il limite dei 14 anni non si applicano per la cura dei figli in situazione di disabilità.

Per i genitori di figli di età compresa tra i 14 a e i 16 anni, è previsto il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, e senza contribuzione figurativa. In questo caso la domanda va presentata ai soli datori di lavoro e non all'INPS.

Per poter fruire del congedo, in assenza della condizione di disabilità, devono sussistere i seguenti requisiti:

- 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 dello stesso;
- e) deve sussistere una delle condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
 - 1) l'infezione da SARS Covid-19;
 - 2) la quarantena da contatto disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente;
 - 3) la sospensione dell'attività didattica in presenza.

Il congedo può essere fruito per periodi ricadenti nell'arco temporale compreso tra il 13 marzo 2021 e il 30 giugno 2021, ma gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 1 gennaio 2021 e fino al 12 marzo 2021 potranno essere convertiti, senza necessità di annullamento, nel congedo in parola, solamente presentando domanda telematica del nuovo congedo, non appena sarà adeguata la procedura informatica.

L'INPS sta adeguando le procedure amministrative e informatiche di presentazione delle domande riferite al nuovo congedo. E', comunque, già possibile fruire del congedo in argomento con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando la medesima, successivamente, presentando l'apposita domanda telematica all'INPS.

Rivalutazione TFR: coeff. di febbraio 2021

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR maturato nel periodo compreso tra il 15 febbraio 2021 e il 14 marzo 2021 è pari a 103,0.

 *Inserire nella tabella Indici ISTAT delle Tabelle Anagrafiche il valore nel mese FEBBRAIO dell'anno 2021.*

Davide Conti
conti@licon.it

