



# Newsletter

**Ufficio  
Relazioni industriali  
e  
Previdenza**

**n. 5 - 2021**

**Verona, 29 aprile 2021**

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

[www.apiverona.it](http://www.apiverona.it) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)



## SOMMARIO

---

### CIRCOLARI

---

PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO E SORVEGLIANZA SANITARIA	3
ASSEGNO UNICO - IN GAZZETTA LA LEGGE DELEGA	4
IL NUOVO PROTOCOLLO ANTI-COVID	5
ASSUNZIONI DI GIOVANI UNDER 36 - AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE	6
ASSUNZIONE AGEVOLATA DI DONNE SVANTAGGIATE – LE INDICAZIONI INPS	10
TUTELA LAVORATORI FRAGILI	11
CIGO COVID 19 2021- flusso UniEmens-Cig	13
RIPRESA DEL LAVORO POST COVID	16
LAVORATRICI MADRI - INTERDIZIONE AL LAVORO PER PERIODO SUCCESSIVO AL PARTO	18
RETRIBUZIONE - INDICAZIONI INL SULLA TRACCIABILITÀ DEL PAGAMENTO	19
PERMESSI EX ARTICOLO 33, L. 104/1992 - RIPROPORZIONAMENTO DURATA IN CASO DI PART-TIME	20

---

### FLASH NEWS

---

NASPI - SEMPLIFICAZIONE DEI REQUISITI DI ACCESSO	22
BONUS BABY-SITTING: ISTRUZIONI PER LA PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE	22
SERVIZI PENSIONISTICI PER I PATRONATI: ATTIVATA UNA NUOVA FUNZIONE	23
LA TASSAZIONE SEPARATA DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ	23
LAVORO ALL'ESTERO – RETRIBUZIONI CONVENZIONALI ANNO 2021	23

---

### APPROFONDIMENTO

---

LICenziAMENTO – INUSSISTENZA DEL GIUSTIFICATO MOTIVO E REINTEGRA OBBLIGATORIA	24
CONGEDI COVID PER GENITORI LAVORATORI - I CHIARIMENTI DALL'INPS	26

---

### PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO E SORVEGLIANZA SANITARIA

È stato pubblicato sulla G.U. n. 96/2021 il D.L. 52 del 22 aprile 2021, in vigore dal 23 aprile 2021, c.d. Decreto Riaperture, che prevede la proroga dello stato di emergenza fino al prossimo 31 luglio.

L'articolo 11 della norma prevede la **proroga al 31 luglio 2021** di termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, tra i quali si segnalano i seguenti:

- termine per avvalersi dello smart working semplificato (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), mediante semplice comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero stesso, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet Inail;
- termine per la sorveglianza sanitaria eccezionale per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, che i datori di lavoro pubblici e privati assicurano per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi della presente disposizione non può, in ogni caso, giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro (articolo 83, D.L. 34/2020).

\*\*\*

## ASSEGNO UNICO - IN GAZZETTA LA LEGGE DELEGA

È stata pubblicata sulla G.U. n. 82/2021 la Legge delega 46/2021, mediante la quale il Governo procederà, tramite Decreti Legislativi, entro 12 mesi, a “*riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l’assegno unico e universale*”.

Tale assegno, basato sul principio universalistico, costituisce un beneficio economico attribuito progressivamente a tutti i nuclei familiari con figli a carico nell'ambito delle risorse disponibili.

La disciplina dell’assegno unico si caratterizzerà per i seguenti principi e criteri direttivi generali:

- l'accesso all'assegno è assicurato per ogni figlio a carico con criteri di universalità e progressività, nei limiti stabiliti dalla Legge;
- l'ammontare dell'assegno è modulato sulla base della condizione economica del nucleo familiare, come individuata attraverso l'Isee o sue componenti, tenendo conto dell'età dei figli a carico e dei possibili effetti di disincentivo al lavoro per il secondo percettore di reddito nel nucleo familiare;
- ai fini dell'accesso e per il calcolo delle prestazioni sociali agevolate diverse dall'assegno, il computo di quest'ultimo può essere differenziato nell'ambito dell'Isee fino al suo eventuale azzeramento;
- l'assegno è pienamente compatibile con la fruizione del reddito di cittadinanza, di cui all'articolo 1 D.L. 4/2019, ed è corrisposto congiuntamente ad esso con le modalità di erogazione del reddito di cittadinanza.

In particolare, con l’introduzione dell’assegno unico, saranno eliminati:

- l’assegno ai nuclei con almeno 3 figli minori, di cui all’articolo 65, L. 448/1998;
- l’assegno di natalità, di cui all’articolo 1, comma 125, L. 190/2014, all’articolo 23-quater, commi 1 e 2, D.L. 119/2018 e all’articolo 1, comma 340, L. 160/2019;
- il premio alla nascita o all’adozione, di cui all’articolo 1, comma 353, L. 232/2016;
- il fondo di sostegno alla natalità, di cui all’articolo 1, commi 348 e 349, L. 232/2016.

Come precisato, inoltre, dalla Fondazione studi consulenti del lavoro con approfondimento del 9 aprile 2021, nel quadro di una più ampia riforma del sistema fiscale, verranno gradualmente superate o soppresse le seguenti misure:

- le detrazioni Irpef per figli a carico, previste dall’articolo 12, commi 1, lettera c), e 1-bis, Tuir. Esse spettano in misura inversamente proporzionale al proprio reddito e si annullano per redditi pari o superiori a 95.000 euro;
- l’Anf, previsto dall’articolo 2, D.L. 69/1988, nonché gli assegni familiari previsti dal T.U. delle norme concernenti gli assegni familiari, di cui al D.P.R. 797/1955.

\*\*\*

## IL NUOVO PROTOCOLLO ANTI-COVID

Il Governo, d'intesa con le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, ha sottoscritto, in data 6 aprile 2021, il nuovo *“Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”*.

Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, in particolare il 14 marzo e il 24 aprile 2020, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell'Inail.

In merito all'organizzazione aziendale, limitatamente al periodo dell'emergenza dovuta al COVID-19, il protocollo stabilisce che le imprese potranno:

- disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile e da remoto;
- procedere a una rimodulazione dei livelli produttivi;
- assicurare un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione, con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- utilizzare il lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione;
- valutare, in caso di utilizzo di ammortizzatori sociali, la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni del personale coinvolto.

Un punto particolarmente interessante riguarda le trasferte nazionali e internazionali. Nel nuovo protocollo non sono escluse, ma è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente e il Rspg, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.

Il rientro del lavoratore dopo essere stato contagiato richiede sempre la presenza di un tampone che attesti la negativizzazione.

Nella stessa data è anche stato sottoscritto l'accordo per i vaccini nei luoghi di lavoro, che potranno essere eseguiti quando saranno disponibili le dosi necessarie. Il documento fornisce indicazioni sulla vaccinazione e sulla procedura per l'attivazione dei punti vaccinali territoriali destinati ai lavoratori, con il coinvolgimento dei medici competenti o di altri operatori sanitari convenzionati con il datore di lavoro. Tale modalità sarà aggiuntiva rispetto alle ordinarie.

I punti vaccinali nelle imprese dovranno garantire i requisiti di efficacia, efficienza e sicurezza previsti e l'adesione dei lavoratori sarà volontaria e informata, nella tutela della loro *privacy*.

L'adesione delle imprese all'iniziativa deve essere comunicata all'azienda sanitaria di riferimento e gli oneri sono a carico del datore di lavoro o delle rispettive associazioni di categoria, ad eccezione dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/ago) e degli strumenti formativi e per la registrazione delle vaccinazioni.

È raccomandato indirizzare eventuali soggetti a rischio all'azienda sanitaria competente, in modo che possano essere vaccinati in ambiente protetto.

\*\*\*

## ASSUNZIONI DI GIOVANI UNDER 36 - AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

L'Inps, con circolare n. 56/2021 ([clicca qui](#)), ha fornito le prime indicazioni operative in merito all'agevolazione introdotta dall'articolo 1, commi 10-15, L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), relativa all'assunzione di giovani under 36. Potranno essere agevolate le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022.

Le indicazioni operative, tuttavia, non forniscono le modalità di recupero dell'esonero, in quanto è necessario ancora attendere l'autorizzazione della Commissione Europea. L'Istituto specifica che sulla questione si attende l'orientamento della Commissione europea, con la quale è stata avviata una interlocuzione, e precisa che con apposito messaggio, che verrà pubblicato a conclusione della suddetta interlocuzione, saranno emanate le istruzioni per la fruizione della misura in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

L'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, 500 mensili. Al tal fine, è necessario che i soggetti alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età.

L'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti Regioni: Abruzzo; Molise; Campania; Basilicata; Sicilia; Puglia; Calabria.

### ***Rapporti di lavoro incentivati***

L'incentivo in oggetto spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 36° anno di età (35 anni e 364 giorni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Restano esclusi dall'incentivo i rapporti di apprendistato e l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

Non rientra nell'ambito di applicazione della norma in oggetto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

L'incentivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Nel caso di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato e nel caso di assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione, trova applicazione il solo regime agevolato di cui all'art. 1, commi 106 e 108 della Legge di Bilancio 2018, per la cui specifica disciplina l'Istituto ha fornito indicazioni con la circolare n.40/2018.

### ***Assetto e misura dell'incentivo***

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo di 6.000 euro annui.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 500 euro (6.000 euro / 12 mesi) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (euro 500 / 31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

### ***Condizioni generali di spettanza dell'incentivo***

L'esonero contributivo in oggetto non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) la propria volontà di essere riassunto;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate alla sospensione. Laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza Covid-19, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla corretta agevolazione in trattazione.

Viene poi ricordato il principio di carattere generale in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.

L'Istituto specifica chiaramente che l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie effettuate ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999, di lavoratori disabili.

### ***Condizioni specifiche di spettanza dell'incentivo***

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato alla sussistenza, alla data di assunzione, delle seguenti condizioni:

- il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto 36 anni (max. 35 anni e 364 giorni). Analoghi imiti anagrafici valgono per le ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
- il lavoratore nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualunque altro datore di lavoro, con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Viene precisato che i periodi di apprendistato svolti in precedenza non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Devono invece considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo

indeterminato a scopo di somministrazione. Non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore;

- i datori di lavoro non devono aver proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

### **Condizioni per il riconoscimento dell'incentivo. Casi particolari**

Il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della Legge di Bilancio 2021.

Infatti, come previsto dall'art. 1, comma 103, della Legge di Bilancio 2018, applicabile anche per l'esonero in oggetto, se il lavoratore, per il quale è stata già fruita l'agevolazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

L'Istituto fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 9 mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, viene ribadito che l'esonero di cui alla Legge di Bilancio 2021 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nel corso del biennio 2021-2022. Tuttavia, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del detto biennio e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in oggetto, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100% dei contributi datoriali anche se il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2022.

### ***Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato***

Come detto, il beneficio è concesso ai sensi del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19", ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

Si rinvia alla circolare Inps per ulteriori specifiche.



### **Coordinamento con altri incentivi**

L'esonero contributivo per l'assunzione di soggetti under 36 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi".

Il predetto esonero non è quindi cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni (art. 4, commi da 8 a 11, della L. 92/2012), né con l'incentivo rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi da 16 a 19, L. 178/2020).

L'Istituto conferma che è possibile fruire prima dell'incentivo previsto dalla legge n.92/2021 per un rapporto a termine, anche nella misura pari al 100% dei contributi come previsto dalla L. 178/2020 per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2021, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Infine, la circolare precisa che per il periodo di applicazione della misura in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della cd. Decontribuzione sud, disciplinata, da ultimo, dall'art. 1, commi da 161 a 168, della Legge di Bilancio 2021.

\*\*\*

## ASSUNZIONE AGEVOLATA DI DONNE SVANTAGGIATE – LE INDICAZIONI INPS

Con la recente Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020), si è provveduto ad ampliare la portata dell'agevolazione contributiva prevista per l'assunzione di donne svantaggiate, sia sul piano temporale, estendendo tale beneficio per gli anni 2021-2022, sia in relazione alla percentuale di agevolazione, adesso passata al 100% dei contributi carico datore, col limite annuo di 6.000 euro.

L'Inps, col messaggio n. 1421/2021 ([clicca qui](#)), torna a spiegare l'operatività dell'agevolazione, premettendo che la stessa riguarda:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Viene ribadito, inoltre, in quanto già chiarito con precedente atto, che lo svantaggio della lavoratrice, ovvero lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi, deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio.

Sono, poi, proposti 2 esempi operativi per il caso del contratto a termine trasformato in tempo indeterminato:

1. in caso di richiesta del beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito di svantaggio deve sussistere alla data di assunzione e non a quella dell'eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato;
2. in caso di richiesta del beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

Sempre in tema di contratto a tempo determinato, si ricorda, infatti, che il beneficio in esame si potrà applicare anche nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine instaurato senza agevolazione.

Il beneficio contributivo si realizza anche per il caso di proroga del rapporto a termine, entro il limite complessivo di 12 mesi previsto dalla normativa sul tipo contrattuale.

\*\*\*

## TUTELA LAVORATORI FRAGILI

Con il messaggio n. 171/2021 dell'Inps ([clicca qui](#)), sono state illustrate dall'Inps le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2021 in merito alle tutele ex articolo 26, D.L. 18/2020, nei confronti dei lavoratori sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (comma 1) e di quelli ritenuti particolarmente a rischio per specifiche patologie, c.d. fragili (commi 2 e 2-bis).

Il Decreto Sostegni (D.L. 41/2021) è nuovamente intervenuto sulle tutele in favore dei lavoratori fragili, estendendo fino al 30 giugno 2021 l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera e precisando che la tutela è riconosciuta al lavoratore laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile e stabilendo che il suddetto periodo, che attiene alla disciplina del rapporto di lavoro, non deve essere computato ai fini del termine massimo previsto per il comparto, sulla base degli specifici contratti di riferimento.

Nessuna modifica è, invece, stata apportata in merito al riconoscimento della tutela dell'equiparazione a malattia dei periodi trascorsi dai lavoratori sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e non sono stati previsti ulteriori stanziamenti.

Alla luce delle suddette modifiche normative, l'Inps, con il messaggio n. 1667/2021 ([clicca qui](#)), ha diramato le istruzioni operative per il riconoscimento delle tutele del citato articolo 26 confronti dei lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia riconosciuta dall'Inps.

### ***Tutela per i lavoratori fragili***

In merito all'estensione temporale della tutela, si ricorda che, mentre per il 2020 il termine inizialmente previsto era stato prorogato fino al 15 ottobre 2020, per il 2021 è stata disposta l'applicazione delle disposizioni in favore dei lavoratori fragili dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021.

Il D.L. 41/2021 ha esteso la suddetta tutela fino al 31 dicembre 2020 e, per l'anno in corso, fino alla data del 30 giugno 2021. Viene confermato che i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Sulla base del nuovo quadro normativo, l'Inps riconoscerà la tutela ai lavoratori fragili del settore privato assicurati per la malattia, dal 17 marzo 2020 al 30 giugno 2021, compatibilmente con la disponibilità e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate, secondo la specifica disciplina di riferimento per la categoria lavorativa e il settore di appartenenza.

### ***Tutela della quarantena***

Per il 2021, la Legge di Bilancio ha eliminato, a decorrere dal 1° gennaio 2021, l'obbligo per il medico curante di indicare gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena, come in precedenza previsto.

Per gli eventi afferenti al 2020, invece, è sorta la necessità di approfondire gli aspetti legati alla certificazione medica pervenuta all'Inps, considerato che in un primo tempo era prevista, appunto, l'indicazione degli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (con l'unica eccezione riferita ai certificati redatti nel periodo precedente al 17 marzo 2020), nonostante le molteplici

difficoltà da parte dei medici curanti nel reperire le informazioni, motivo per cui l'Istituto ha fornito apposite indicazioni, con riferimento agli assicurati aventi diritto alla tutela della malattia, allo scopo di acquisire gli elementi necessari per il riconoscimento della prestazione. Alcune Regioni hanno anche adottato ordinanze e deliberazioni per affidare esplicitamente ai medici di famiglia la competenza alla disposizione dell'isolamento per quarantena dei lavoratori, equiparando la certificazione prodotta dagli stessi al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica. Sono state, perciò, richieste ai Ministeri competenti le necessarie indicazioni.

Il Ministero del lavoro ha fornito le indicazioni richieste precisando sia che le misure adottate da diverse Regioni possono considerarsi valide, sia che è possibile sanare le certificazioni carenti di provvedimento in riferimento al 2020.

Per tali motivi l'Inps, per la gestione dei certificati giacenti pervenuti nel corso del 2020, riconoscerà la tutela della quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva in tutti i casi in cui sia stato prodotto un certificato di malattia attestante la quarantena, anche laddove non sia stato possibile reperire alcuna indicazione riguardo al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica, con l'eccezione, evidentemente, di quei certificati nei quali la diagnosi riportata è espressamente riferita a "ordinanza dell'autorità amministrativa locale".

### ***Limiti di spesa***

Il limite di spesa per il 2020 per le tutele dell'articolo 26 è pari a 663,1 milioni di euro. La Legge di bilancio 2021 ha stanziato 282,1 milioni di euro per il 2021 esclusivamente per la tutela dei lavoratori fragili, non prevedendo finanziamenti per le ulteriori tutele.

Le misure di cui all'articolo 26 sono configurate a tetto di spesa e, pertanto, cessano di produrre effetti al raggiungimento degli importi stanziati, motivo per cui l'Inps riconoscerà le indennità economiche per le tutele di cui al citato articolo 26, entro i limiti di spesa sopra richiamati.

Per il 2021, posto il riconoscimento della tutela ai lavoratori fragili fino al raggiungimento degli importi stanziati, per le ulteriori tutele di cui all'articolo 26 si fa riserva di fornire successive indicazioni a seguito dell'eventuale rifinanziamento dei relativi oneri. Resta inteso che la malattia sarà comunque tutelata secondo gli strumenti ordinari previsti dall'ordinamento.

\*\*\*

## CIGO COVID 19 2021- FLUSSO UNIEMENS-CIG

Con la circolare n. 62/2021 ([clicca qui](#)), l'Inps ha illustrato le modifiche apportate dall'articolo 8, comma 5, D.L. 41/2021, alle modalità di trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'Inps o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, da effettuarsi con il nuovo flusso telematico denominato UniEmens-Cig, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° aprile 2021. Nell'allegato 1 alla circolare sono presenti le informazioni utili alla gestione informatica del nuovo flusso.

I flussi per il pagamento diretto possono essere trasmessi senza la necessità di attendere l'autorizzazione, indicando il Ticket associato alla domanda, ma il pagamento verrà comunque effettuato solo dopo il rilascio dell'autorizzazione.

Il tracciato UniEmens-Cig a pagamento diretto coincide sostanzialmente con il formato dell'UniEmens standard utilizzato per la Cig a conguaglio:

- consente di poter utilizzare, anche per il pagamento diretto, le informazioni del calendario giornaliero, con l'esposizione del Dato orario, del Codice evento e del Ticket;
- per i dati anagrafici dei lavoratori beneficiari è sufficiente inviare i soli codici fiscali, mentre le restanti informazioni sono prelevate automaticamente dagli archivi dell'Inps;
- mentre nel caso di invio dei dati tramite il modello "SR41" è necessario inviare un singolo modello per ogni azienda interessata dalla richiesta di integrazione salariale, con l'invio del flusso UniEmens-Cig è possibile trasmettere un unico flusso, che contiene al suo interno i dati riferiti ai lavoratori di più aziende.

### ***Ambito di applicazione***

La previsione della norma è volta a semplificare il sistema di pagamento diretto ai lavoratori dei trattamenti di integrazione salariale legati all'emergenza epidemiologica (Cigo, Cigd e assegno ordinario), in relazione al quale è già stata superata la previsione ordinaria che ne circoscrive l'utilizzo ai soli casi di "*comprovata difficoltà finanziaria dell'azienda*". Il nuovo flusso UniEmens-Cig riguarda anche l'invio dei dati che consentono all'Inps di effettuare il pagamento a saldo dei trattamenti per cui i datori di lavoro hanno richiesto il pagamento diretto con anticipo del 40%.

La novità, con cui si prevede il superamento del modello "IG Str Aut" (codice SR41), riguarda la trasmissione del flusso dei dati riferito ai trattamenti a pagamento diretto decorrenti da "aprile 2021" in poi, esclusi i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello SR43 semplificato.

### ***Termini di trasmissione***

Rimane confermata la previsione di carattere generale, che prevede che, in caso di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto i dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro il termine di 30 giorni dalla notifica del provvedimento di autorizzazione, se più favorevole al datore di lavoro. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

### ***Periodo transitorio***

Per i primi 6 mesi l'invio dei dati potrà essere effettuato o con il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig o con il modello SR41.

La scelta deve essere effettuata in fase di invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021" e tutte le richieste di pagamento successive alla prima e riferite allo stesso *Ticket* dovranno essere inviate con la medesima modalità utilizzata per il primo invio.

A regime, la trasmissione dei dati avverrà esclusivamente con il flusso UniEmensCig.

In ragione del carattere sperimentale del periodo transitorio, sarà consentito, fin da subito, utilizzare il nuovo flusso UniEmens-Cig anche per inviare i dati dei pagamenti diretti riferiti a periodi di integrazione salariale richiesti con causali ordinarie

### ***Compilazione del flusso***

Il *Ticket* richiesto per la gestione dei pagamenti diretti sarà un *Ticket* tipizzato, che potrà essere dichiarato unicamente nei flussi UniEmens-Cig.

Se nel mese sono presenti periodi (giorni) riferiti a eventi (*Ticket*) diversi, tale circostanza troverà riscontro sul calendario della denuncia UniEmens-Cig (unica per quel mese), dove su ciascun giorno verrà indicato l'evento con il relativo *Ticket* (elemento <IdentEventoCIG>), così come già avviene per la Cig a conguaglio.

Per gli eventi di tipo Cig-Fondi a pagamento diretto, le relative coperture settimanali e giornaliere dovranno essere comunicate esclusivamente tramite il nuovo flusso UniEmens-Cig e non tramite l'UniEmens ordinario.

Per i flussi UniEmens-Cig non è ammessa per la Settimana/Giorno la copertura di tipo "X".

Inoltre, l'elemento <ImpANF> potrà essere valorizzato solo se il <TipoCopertura> di tutte le settimane/giorni inviate con il flusso è di tipo 1, per cui solo se si tratta di settimane "totalmente NON retribuite".

Laddove sia necessaria, per una stessa competenza, la presentazione sia di un flusso UniEmens-Cig che di un flusso UniEmens ordinario, rimangono comunque immutate le regole di compilazione di quest'ultimo.

Riguardo all'elemento <IBAN>, la mancata compilazione dello stesso comporterà che il pagamento verrà effettuato con bonifico domiciliato presso Poste Italiane, il cui importo non può essere superiore ai 1.000 euro.

Il campo <DetrazLavDip>, che può essere dichiarato per ogni *Ticket* presente nel flusso, considerato che l'elemento <GestioneEventoCig> è ricorsivo, può assumere solo i valori S o N. Questo significa, dunque, che se l'elemento viene valorizzato con S, l'informazione dei giorni di detrazione viene desunta con riferimento a ciascun *Ticket* presente nel flusso, a partire dal numero di giornate dichiarate con lo stesso *Ticket*.

### ***Compilazione del flusso***

La trasmissione di un flusso successivo, avente un ID trasmissione superiore, a parità di chiave, sostituisce il flusso precedente e tale sostituzione è efficace (cioè effettivamente applicata) in relazione allo stato in cui si trova la denuncia. In particolare, sarà possibile variare la denuncia in ogni suo elemento, fintanto che la stessa non sia stata trasmessa alle procedure di gestione del pagamento. Diversamente, nel caso in cui la variazione arrivi successivamente, sarà necessario attendere l'esito della

lavorazione prima di poter processare un nuovo flusso di variazione. Tale flusso resterà, dunque, nella coda dei pagamenti per una gestione successiva.

Perciò, nel caso in cui il datore di lavoro si trovi nella necessità di dovere eliminare un nominativo di un lavoratore già trasmesso, è stato previsto, anche per i flussi UniEmens-Cig, la possibilità di inviare un flusso successivo con il nominativo da eliminare, valorizzando l'attributo "Elimina" di <DenunciaIndividuale> con il valore "S" e gli elementi che costituiscono la chiave del lavoratore (che identificano univocamente l'elemento <DenunciaIndividuale> da eliminare). Diversamente, nel caso in cui sia già intervenuta la liquidazione della prestazione, potranno essere accolti solo i flussi che presentino variazioni in aumento, anche contestuali, dei seguenti elementi:

1. <NumOreEvento/>;
2. <ImpANF/>;
3. <RetribTeorica/>.

### ***Gestione dei flussi UniEmens-Cig errati e Cruscotto Cig-Fondi***

I flussi sono sottoposti preliminarmente ai controlli di accoglienza e, una volta trasmessi, ai controlli di coerenza, congruità e compatibilità già previsti per le prestazioni a conguaglio.

La struttura del flusso consente, peraltro, di trattare distintamente le singole posizioni/denunce, in modo che eventuali posizioni che non dovessero superare i controlli non pregiudichino la lavorazione e la liquidazione delle restanti posizioni inviate con il medesimo flusso.

Inoltre, viene messo a disposizione il Cruscotto Cig-Fondi, che consente ai datori di lavoro e agli intermediari di consultare lo stato della denuncia e le segnalazioni di anomalie e, con particolare riferimento a coordinate Iban che dovessero risultare errate o non intestate al beneficiario della prestazione, il datore di lavoro potrà inviare un flusso in variazione, in cui potrà sia indicare nuove coordinate in sostituzione delle precedenti sia una nuova denuncia senza compilare l'elemento Iban.

\*\*\*

## RIPRESA DEL LAVORO POST COVID

Con la circolare n. 15127/2021, il Ministero della salute ha riepilogato le indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia COVID-19 correlata e la certificazione che il lavoratore deve produrre al datore di lavoro, riepilogate nella tabella seguente.

Pare, in ogni caso, raccomandabile un costante confronto con il medico competente.

Casi	Specifiche	Come comportarsi
Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero	Coloro che si sono ammalati e che hanno manifestato una polmonite o un'infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare), con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria. Situazione ancora più complessa è quella dei soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, in quanto possono continuare ad accusare disturbi rilevanti, la cui presenza necessita di particolare attenzione ai fini del reinserimento lavorativo.	Il medico competente, ove nominato, per quei lavoratori contagiati per i quali è stato necessario un ricovero ospedaliero, previa presentazione di <b>certificazione di avvenuta negativizzazione</b> , effettua la <b>visita medica</b> prevista dall'articolo 41, comma 2, lettera e-ter), D.Lgs. 81/2008 (quella precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - <b>indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia</b> .
Lavoratori positivi sintomatici		I lavoratori risultati positivi alla ricerca di SARS-CoV-2 e che presentano sintomi di malattia (diversi da quelli previsti al punto precedente) possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia, che possono avere prolungata persistenza nel tempo), accompagnato da un <i>test</i> molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi ( <b>10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test</b> ). Il lavoratore, ai fini del reintegro, invia al datore di lavoro, anche in modalità telematica, per il tramite del medico competente, ove nominato, la certificazione di avvenuta negativizzazione.
Lavoratori positivi asintomatici		I lavoratori risultati positivi ma asintomatici per tutto il periodo possono rientrare al lavoro dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un <i>test</i> molecolare con risultato negativo ( <b>10 giorni + test</b> ). Il lavoratore, ai fini del reintegro, invia al datore di lavoro, anche in modalità telematica, per il tramite del medico competente, ove nominato, la certificazione di avvenuta negativizzazione.
Lavoratori positivi guariti conviventi con positivi		I lavoratori positivi la cui guarigione sia stata certificata da <b>tampone negativo</b> , qualora abbiano contemporaneamente, nel proprio nucleo familiare convivente, casi ancora positivi, non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena, ma <b>possono essere riammessi</b> in servizio con la modalità sopra richiamate.
Lavoratori positivi a lungo termine	I soggetti che continuano a risultare positivi e che non presentano sintomi da almeno una settimana (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia, che possono perdurare per diverso tempo dopo la	Tali lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la <b>negativizzazione del tampone</b> molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avrà



	<p>guarigione), possono interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi.</p>	<p>cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.</p> <p>Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento e la negativizzazione, nel caso in cui il lavoratore non possa essere adibito a modalità di lavoro agile, dovrà essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato dal medico curante.</p> <p>Non è richiesta la visita medica precedente alla ripresa del lavoro per verificare l'idoneità alla mansione, salvo specifica richiesta del lavoratore.</p>
<p>Lavoratore contatto stretto asintomatico</p>	<p>Il lavoratore contatto stretto di un soggetto positivo informa il proprio medico curante, che rilascia certificazione medica di malattia, salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile</p>	<p>Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una <b>quarantena di 10 giorni</b> dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del <b>tampone e il referto di negatività</b> del tampone molecolare o antigenico è trasmesso dal Dipartimento di sanità pubblica o dal laboratorio dove il <i>test</i> è stato effettuato al lavoratore, che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.</p>

\*\*\*

## **LAVORATRICI MADRI - INTERDIZIONE AL LAVORO PER PERIODO SUCCESSIVO AL PARTO**

L'INL ha fornito, con la nota n. 553/2021 ([clicca qui](#)), chiarimenti sui provvedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri in periodo successivo al parto.

### ***Divieto di adibizione al trasporto e al sollevamento pesi***

Gli articoli 6, 7 e 17, D.Lgs. 151/2001, prevedono:

- il divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri elencati specificamente negli allegati A e B, D.Lgs. 151/2001;
- che gli organi di vigilanza possano autorizzare l'interdizione dal lavoro laddove non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni;
- che gli Ispettorati del lavoro possano autorizzare l'interdizione dal lavoro, tra gli altri, per i seguenti motivi: “(...) b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino”.

Secondo l'INL, anche qualora il rischio attinente al sollevamento dei pesi non sia stato espressamente valutato nel DVR, l'adibizione a tali mansioni è comunque condizione sufficiente per il riconoscimento della tutela, con conseguente provvedimento di interdizione, ferma restando la valutazione sull'impossibilità di adibizione ad altre mansioni.

### ***Termine finale nelle ipotesi di parto prematuro***

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni antecedenti al parto non goduti a titolo di astensione obbligatoria si aggiungono:

- al periodo di congedo obbligatorio di maternità da fruire dopo il parto;
- al termine della fruizione dei 7 mesi decorrenti dalla data effettiva del parto.

Pertanto, il provvedimento di interdizione deve indicare la data effettiva del parto e far decorrere da tale data i 7 mesi di interdizione post partum, aggiungendo i giorni non goduti per parto prematuro.

### ***Interdizione a seguito di pronuncia giurisdizionale e istanza all'Inps***

In presenza di sentenza dichiarativa circa la sussistenza del diritto all'astensione, sono in ogni caso necessarie:

- l'emanazione da parte dell'ITL del provvedimento amministrativo di interdizione;
- l'istanza all'Inps da parte della lavoratrice per l'erogazione dell'indennità sostitutiva.

\*\*\*

## RETRIBUZIONE - INDICAZIONI INL SULLA TRACCIABILITÀ DEL PAGAMENTO

L'INL, con nota n. 473/2021 ([clicca qui](#)), affronta nuovamente il tema dell'obbligo di tracciabilità del pagamento della retribuzione, introdotto con la Legge di Bilancio 2018. Nello specifico, è stato chiesto se risulti comunque applicabile il regime sanzionatorio previsto nei casi di mancata esibizione, da parte del datore di lavoro, di documentazione attestante il pagamento della retribuzione con strumenti tracciabili (sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro), anche a fronte di specifica dichiarazione, da parte del lavoratore, che confermi di non essere stato pagato in contanti.

Si ricorda, infatti, che il pagamento della retribuzione, escluso il contante, potrà avvenire attraverso le seguenti modalità:

- bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

I tecnici dell'INL, nella loro risposta, fanno dapprima notare come l'attuale normativa preveda che *“la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione”*. In ugual modo, quindi, concludono come non risulti possibile accordare rilevanza, per escludere la responsabilità datoriale, a un'eventuale dichiarazione, resa dal lavoratore, che confermi di essere stato pagato con gli strumenti finanziari previsti dalla norma, in assenza della relativa prova ricavabile dalla tracciabilità intrinseca di tali mezzi di pagamento.

Tale obbligo, proprio per le caratteristiche dei mezzi di pagamento autorizzati, risulta strettamente connesso all'effettiva tracciabilità delle operazioni di pagamento e alla loro possibile verifica da parte degli organi di vigilanza; in capo al datore di lavoro sussiste, infatti, un obbligo di conservazione delle ricevute di pagamento.

Per eventuali casi dubbi, sarà il personale ispettivo ad attivarsi presso gli istituti di credito per operare la verifica.

## PERMESSI EX ARTICOLO 33, L. 104/1992 - RIPROPORZIONAMENTO DURATA IN CASO DI *PART-TIME*

È noto che, in caso di *part-time*, i 3 giorni di permesso mensile per assistenza di familiare disabile grave dovessero essere riproporzionati secondo le istruzioni fornite a suo tempo dall'Inps. Visti, però, gli ultimi orientamenti della giurisprudenza, la quale statuisce che la durata dei suddetti permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro, l'Istituto interviene, con la circolare n. 45/2021 ([clicca qui](#)), per dettare nuove istruzioni.

Nello specifico, in caso di *part-time* di tipo orizzontale rimangono valide le disposizioni fornite all'interno del messaggio Inps n. 3114/2018. Pertanto, i 3 giorni di permesso non andranno riproporzionati.

Relativamente a tali fattispecie, infatti, la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo.

Con riferimento ai rapporti di lavoro *part-time* di tipo verticale e di tipo misto fino al 50%, in continuità con la prassi richiamata, la formula di calcolo da applicare, ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile del *part-time* di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, è la seguente:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore } \textit{part-time}}{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)}$$

Il risultato numerico andrà, quindi, arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore, a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Si ricorda che il riproporzionamento andrà effettuato solo in caso di *part-time* di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

Il riproporzionamento 3 tre giorni, infatti, non andrà effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro *part-time*, sia previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro svolto in regime di *part-time* con percentuale a partire dal 51%, verranno riconosciuti interamente i 3 giorni di permesso mensile.

L'Istituto ribadisce, poi, che il riproporzionamento orario dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, dovrà essere effettuato solo nel caso in cui il beneficio venga utilizzato, anche solo parzialmente, in ore.

Al riguardo si specifica quanto segue.

In caso di rapporto di lavoro svolto in regime di *part-time* (orizzontale, verticale o misto) con percentuale a partire dal 51%, rimane confermata la formula già indicata nel messaggio Inps n. 16866/2007:

$$\frac{\text{orario normale di lavoro medio settimanale}}{\text{numero medio dei giorni lavorativi settimanali}} \times 3 = \text{ore mensili fruibili}$$

Con riferimento ai rapporti di lavoro *part-time* di tipo orizzontale, verticale e misto fino al 50%, la formula di calcolo da utilizzare ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi è quella fornita al paragrafo 3 del messaggio Inps n. 3114/2018, ossia:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{orario medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)}$$

\*\*\*

### **NASPI - SEMPLIFICAZIONE DEI REQUISITI DI ACCESSO**

L'Inps, con messaggio n. 1275 del 25 marzo 2021 e con circolare n. 65 del 19 aprile 2021, ha offerto alcune prime informazioni in ordine alle misure di sostegno introdotte col D.L. Sostegni riguardanti la semplificazione dei requisiti di accesso all'indennità di disoccupazione NASpI fino alla data del 31 dicembre 2021.

Nello specifico si ricorda che il decreto Sostegni ha introdotto una novità di rilievo in materia di indennità di disoccupazione NASpI, con specifico riferimento ai requisiti di accesso alla stessa e, in particolare, al requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono il periodo di disoccupazione. Per le indennità di disoccupazione NASpI concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e fino al 31 dicembre 2021 non trova applicazione il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo.

Pertanto fino al suddetto termine sarà possibile accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI in presenza dei soli requisiti dello stato di disoccupazione involontario e delle tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

### **BONUS BABY-SITTING: ISTRUZIONI PER LA PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE**

L'Inps, con circolare n. 58 del 14 aprile 2021, ha fornito le istruzioni operative relative alla gestione delle domande di bonus baby-sitting nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, per la durata dell'infezione da Sars COVID-19 del figlio o della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto, nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021, ex articolo 2, comma 6, D.L. 30/2021.

I lavoratori beneficiari sono:

- iscritti in via esclusiva alla Gestione separata;
- lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali Inps;
- lavoratori autonomi iscritti alle Casse professionali autonome non gestite dall'Inps;
- personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico;
- lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle seguenti categorie: medici; infermieri; tecnici di laboratorio biomedico; tecnici di radiologia medica; operatori sociosanitari.

La domanda potrà essere presentata avvalendosi di una delle seguenti modalità:

- applicazione web, disponibile sul portale istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) al percorso: "Prestazioni e servizi" > "Tutti i servizi" > "Domande per Prestazioni a sostegno del reddito" > "Bonus servizi di baby sitting D.L.30/2021". È possibile accedere al servizio mediante riconoscimento dell'identità digitale tramite Spid almeno di livello 2, Cie, Cns ovvero tramite il Pin di tipo dispositivo rilasciato dall'Istituto (dal 1° ottobre 2020 l'Istituto non rilascia più nuovi Pin);
- patronati, attraverso i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

## **SERVIZI PENSIONISTICI PER I PATRONATI: ATTIVATA UNA NUOVA FUNZIONE**

L'Inps, con messaggio n. 1476 del 9 aprile 2021, ha comunicato che è stata realizzata per i patronati la nuova funzionalità "Servizi pensionistici avanzati", accessibile dal portale in Servizi per i Patronati/Fascicolo previdenziale. La nuova funzionalità rende immediatamente disponibili i servizi che consentono la visualizzazione del cedolino di pensione e del provvedimento di liquidazione/ricostituzione (modelli "TE08") del pensionato per i quali si è ricevuto lo specifico mandato.

## **LA TASSAZIONE SEPARATA DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ**

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 223 del 29 marzo 2021, ha precisato che è applicabile la tassazione separata ai "compensi incentivanti la produttività" qualora l'erogazione avvenga in periodi d'imposta successivi al periodo di riferimento, per effetto della contrattazione collettiva.

A parere dell'Agenzia delle entrate, qualora ricorra una delle cause giuridiche, come la previsione di un contratto collettivo, non deve essere effettuata alcuna indagine per valutare se il ritardo nella corresponsione può o meno essere considerato fisiologico rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi; mentre la predetta indagine va, invece, sempre effettuata quando il ritardo è determinato da circostanze di fatto.

In sostanza, il Fisco ribadisce che ai premi maturati in un anno, ma corrisposti nell'anno successivo in virtù di una disposizione contrattuale, deve essere applicata la tassazione separata di cui all'articolo 17, comma 1, lettera b), Tuir.

## **LAVORO ALL'ESTERO – RETRIBUZIONI CONVENZIONALI ANNO 2021**

L'Inps, con circolare n. 64/2021, l'Inail, con circolare n. 12/2021, e l'Inpgi, con circolare n. 6/2021, hanno fornito le prime indicazioni operative relative alle retribuzioni convenzionali previste per l'anno 2021 dal D.I. 23 marzo 2021, pubblicato sulla G.U. n. 83/2021.

Come previsto dal D.L. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla L. 398/1987, le predette retribuzioni convenzionali, sotto l'aspetto contributivo, si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

Le aziende che versano i contributi all'Inps, che per il mese di gennaio 2021 non hanno operato con le nuove retribuzioni convenzionali valide per l'anno 2021, potranno regolarizzare la loro posizione entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della circolare Inps n. 64/2021 (ossia entro il 16 luglio 2021).

Ai fini della compilazione della denuncia UniEmens, le aziende si atterranno alle seguenti modalità:

calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2021 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;

le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

### LICENZIAMENTO - INSUSSISTENZA DEL GIUSTIFICATO MOTIVO E REINTEGRA OBBLIGATORIA.

La Consulta ha preannunciato il deposito di una sentenza con la quale è stata dichiarata la illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 7, secondo alinea come modificato dalla L 92/2012 laddove viene stabilita, in presenza della mancanza del giustificato motivo oggettivo, la facoltà, per il giudice di scegliere tra la reintegra e l'indennità risarcitoria.

Per ben comprendere ciò che hanno preannunciato i giudici della Corte, è necessario ricapitolare i contenuti della riforma del 2012 che ritoccò, fortemente, la formulazione originaria dell'art. 18 L. 300/70.

Il sistema introdotto con la legge n.92/2012 era finalizzato a ridurre la rigidità del vecchio testo ed il Legislatore pose in essere una serie di tutele “graduate”, correlate alla gravità del comportamento datoriale:

- La tutela “reale” piena in caso di nullità del licenziamento (art. 18, comma 1), con la reintegra nel posto di lavoro, a prescindere dai limiti dimensionali del datore di lavoro e dalla motivazione adottata, con condanna (comma 2) del datore al risarcimento del danno, con il pagamento di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dai giorni del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra, dedotto “l'aliunde perceptum” in caso di occupazione nel periodo di estromissione. La misura dell'indennità non può essere inferiore alle 5 mensilità ed, inoltre, il datore è tenuto al versamento, per tutta la durata della estromissione, dei contributi previdenziali ed assistenziali. Il lavoratore può rinunciare al posto di lavoro attraverso la corresponsione di una indennità, non soggetta a contributi previdenziali, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La richiesta deve essere effettuata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore a riprendere servizio, se antecedente a tale comunicazione;
- La tutela reale “attenuata” (art. 18, comma 4) per le ipotesi di insussistenza del fatto contestato a fini disciplinari, o perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, con reintegra nel posto di lavoro ed un risarcimento commisurato alle mensilità intercorrenti tra il recesso e la ripresa dell'attività, con un limite massimo fissato a 12 calcolate sull'ultima retribuzione globale di fatto, dedotto, anche in questo caso, “l'aliunde perceptum” e con il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo, maggiorati degli interessi legali, senza alcuna sanzione per omissione o ritardato versamento. Nel caso di svolgimento, nel periodo di estromissione, di altra attività lavorativa, la contribuzione viene calcolata sul differenziale, con attribuzione d'ufficio della contribuzione alla gestione corrispondente all'attività lavoro svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. Il lavoratore può rinunciare alla reintegra nel posto ottenendo una indennità pari a 15 mensilità, nei limiti e con le condizioni già evidenziate in precedenza sub a);
- La tutela indennitaria pari ad una indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra 12 e 24 mensilità (art. 18, comma 4) per le altre ipotesi in cui “non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo o della giusta causa”;



- La tutela, a discrezione del giudice (la norma contenuta nel secondo alinea del comma 7 dell'art. 18 adopera la parola "Può"), alternativa tra reintegra e risarcimento nei casi in cui si accerti la insussistenza del fatto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La decisione della Consulta trae origine da un remissione operata dal Tribunale di Ravenna che aveva lamentato come il secondo alinea del comma 7 dell'art. 18 fosse in contrasto con una serie di articoli della nostra Costituzione (artt. 3, 24, 41 e 111), laddove viene prevista una discrezionalità del giudice nella scelta tra la tutela reintegratoria e quella risarcitoria. La non manifesta infondatezza della questione costituzionale nasceva dal fatto che, secondo il giudice remittente, a fronte di una parità accertata di illegittimità del recesso per insussistenza del fatto, esisteva una tutela ingiustificatamente diversa tra, ad esempio, il licenziamento per motivi disciplinari (con tutela obbligatoria "attenuata") e quello per giustificato motivo oggettivo ove l'alternatività tra reintegra e risarcimento, creava una sorta di sistema differenziato, non giustificabile, con conseguente violazione della parità di trattamento sancita dal primo comma dell'art. 3 della nostra Costituzione.

\*\*\*

## CONGEDI COVID PER GENITORI LAVORATORI - I CHIARIMENTI DALL'INPS

L'Inps, con messaggio n. 1276/2021, ha fornito i primi chiarimenti operativi relativi al congedo 2021 per i genitori lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 2, comma 2, D.L. 30/2021, con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto o in caso di attività didattica in presenza sospesa o centri diurni assistenziali chiusi, a cui poi è seguita la circolare Inps n. 63/2021, che ha anche fornito le istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro e per il relativo conguaglio. Con il messaggio n. 1642/2021, inoltre, l'Inps ha comunicato che, per i datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione privata, è stata anticipata al mese di marzo la possibilità di esporre il codice di conguaglio S123 e il relativo codice evento MZ2, avente il significato di "Congedo 2021 per genitori DL n. 30/2021 – art. 2".

Si ricorda, innanzitutto, che l'articolo 2, commi 2 e 3, D.L. 30/2021, ha previsto un nuovo congedo, indennizzato al 50% della retribuzione, per i genitori con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto ovvero nei casi in cui l'attività didattica in presenza sia sospesa o i centri diurni assistenziali siano chiusi.

Si precisa che è tuttora vigente anche la tutela di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse), individuate con ordinanza del Ministro della salute sulla base dell'ultimo D.P.C.M. 2 marzo 2021.

Il congedo in commento spetta ai genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro (non negli stessi giorni), per figli conviventi minori di anni 14.

Il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado, per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Per queste 2 categorie di genitori lavoratori dipendenti del settore privato, le domande di congedo in argomento saranno gestite dall'Inps.

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.

Per poter fruire del congedo di cui trattasi devono sussistere tutti i seguenti requisiti:

- il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere;
- il genitore deve svolgere una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di svolgimento della stessa in modalità agile;
- il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere minore di anni 14;
- il genitore e il figlio per il quale si fruisce del congedo devono essere conviventi durante tutto il periodo di fruizione del congedo stesso;
- deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
  - l'infezione da COVID-19 certificata o attestata;
  - la quarantena da contatto (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente;
  - la sospensione dell'attività didattica in presenza.

Per poter fruire del congedo in esame per la cura di figli con disabilità grave, non sono richiesti il requisito della convivenza e del limite di 14 anni di età.

### ***Durata del congedo***

Il congedo può essere fruito per periodi, coincidenti in tutto o in parte, con quelli di infezione da COVID-19, di quarantena da contatto, di sospensione dell'attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali del figlio, ricadenti nell'arco temporale compreso tra il 13 marzo 2021, data di entrata in vigore della norma, e il 30 giugno 2021.

Gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2021 al 12 marzo 2021 potranno essere convertiti, senza necessità di annullamento, nel congedo di cui trattasi, solamente presentando domanda telematica del nuovo congedo, non appena sarà adeguata la relativa procedura informatica.

### ***Domanda del congedo***

Per fruire del congedo, attualmente, è necessario fare richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando la medesima, successivamente, presentando l'apposita domanda telematica all'Inps.

Con successivo messaggio sarà comunicato il rilascio del nuovo sistema per la presentazione delle domande, che potranno essere presentate anche con effetto retroattivo.

### ***Situazioni di compatibilità del congedo***

Si riportano di seguito i casi di compatibilità tra il congedo 2021 per genitori con figli infetti da COVID-19, in quarantena da contatto, con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento.

#### **Malattia**

In caso di malattia di uno dei genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire del congedo di cui trattasi, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio.

#### **Maternità/paternità**

In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del congedo 2021 per genitori solo per un figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità.

Non è possibile, invece, fruire del congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio per cui è in corso di fruizione il congedo di maternità/paternità.

In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla Gestione separata o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore lavoratore dipendente può fruire del congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio, solo se il genitore che fruisce di tale indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile.

#### **Ferie**

La fruizione del congedo in argomento è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con il minore.

### Soggetti fragili

La fruizione del congedo 2021 per genitori da parte di un genitore convivente con il figlio è compatibile qualora l'altro genitore sia un soggetto con particolari situazioni di fragilità - secondo le indicazioni della circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero della salute, n. 13/2020 - a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa o dall'eventuale svolgimento di lavoro agile.

### Permessi e congedi ai sensi della L. 104/1992

È possibile fruire del congedo 2021 per genitori nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33, D.Lgs. 151/2001, o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001.

### Inabilità e pensione di invalidità

La fruizione del congedo in argomento è compatibile con i casi in cui all'altro genitore convivente con il medesimo figlio sia stata accertata una patologia invalidante tale da comportare, ad esempio, il riconoscimento di un handicap grave (articolo 3, comma 3, L. 104/1992), di un'invalidità al 100% o di una pensione di inabilità.

### Genitore di altri figli avuti da altri soggetti

La fruizione del congedo di cui trattasi, per figlio convivente minore di anni 14, da parte di uno dei 2 genitori è compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo o di lavoro agile da parte dell'altro genitore per altri figli conviventi minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui all'articolo 2, commi 1-6, D.L. 30/2021.

Tenuto conto delle particolari necessità di cura di soggetti con disabilità in situazione di gravità, la fruizione del congedo in esame da parte di un genitore per un figlio con disabilità grave è, inoltre, compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo, del lavoro agile o delle altre misure contenute nell'articolo 2, commi 1-6, D.L. 30/2021, da parte dell'altro genitore per altro figlio, anche se avuto dallo stesso soggetto.

Congedo straordinario di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse)

Il congedo di cui trattasi è compatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore di congedo di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020 (ossia per figli iscritti alla classe della scuola secondaria di primo grado situata in zona rossa) per altro figlio non convivente (avuto dallo stesso genitore).

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori per figli diversi è, altresì, possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi sia fruito per un figlio con disabilità grave.

Congedo straordinario ex articolo 22-bis, comma 3, D.L. 137/2020, per genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/2020, in caso di sospensione dell'attiva in presenza di scuole di ogni ordine e grado o di centri diurni a carattere assistenziale (vigente fino al 5 marzo 2021)

Il congedo è compatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore di congedo di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per altro figlio con disabilità grave (anche avuto dallo stesso genitore) in caso di sospensione dell'attività in presenza di scuole di ogni ordine e grado o di centri diurni a carattere assistenziale su tutto il territorio nazionale.

### ***Situazioni di incompatibilità del congedo***

La circolare Inps n. 63/2021 prevede i seguenti casi di incompatibilità tra il congedo 2021 per genitori con figli affetti da COVID-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento.

#### **Congedo 2021 per genitori**

Il congedo di cui trattasi non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi.

#### **Congedo per figli conviventi di età compresa tra i 14 e i 16 anni**

Il congedo di cui trattasi è incompatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore del congedo di cui all'articolo 2, comma 5, D.L. 30/2021, ossia di congedo per altro figlio convivente (avuto dallo stesso genitore) di età compresa tra i 14 e i 16 anni.

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori per figli diversi è, invece, possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi sia fruito per un figlio con disabilità grave.

#### **Congedo parentale**

Il congedo 2021 per genitori è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente con il minore. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del congedo 2021 per genitori, è possibile fruire di giorni di congedo parentale.

#### **Riposi giornalieri della madre o del padre**

La fruizione del congedo in argomento non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore convivente con il minore di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40, D.Lgs. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio.

#### **Cessazione e sospensione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa**

Il congedo 2021 non può essere fruito se l'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo sia disoccupato o sospeso dal lavoro o, comunque, non svolga alcuna attività lavorativa. Ne consegue che, in caso di aspettativa non retribuita di uno dei 2 genitori conviventi con il figlio, l'altro genitore non può fruire contemporaneamente (negli stessi giorni) del congedo 2021 per genitori. L'incompatibilità sussiste, altresì, nel caso in cui uno dei 2 genitori conviventi con il figlio stia beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, Cigo, Cigs, Cigd, assegno ordinario, Cisoa, NASpI e DIS-COLL. Diversamente, nel caso in cui il genitore convivente con il figlio, beneficiando di trattamenti di integrazione salariale, abbia subito solo una riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché a orario ridotto, l'altro genitore convivente con il figlio, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave, è ammesso alla fruizione del congedo 2021 per genitori.

#### Lavoro agile

È incompatibile la fruizione negli stessi giorni del congedo di cui trattasi con la prestazione di attività lavorativa in modalità agile dell'altro genitore convivente sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore, anche nel caso in cui il lavoro agile è svolto ad altro titolo rispetto a quello previsto per infezione da COVID-19, per quarantena da contatto, ovvero per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio.

La contemporanea fruizione dei 2 benefici da parte dei 2 genitori è, invece, possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi e il lavoro in modalità agile siano fruiti per figli diversi di cui uno con disabilità grave.

#### Part-time e lavoro intermittente

La fruizione del congedo in argomento da parte di un genitore è incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore convivente con il figlio.

\*\*\*