



Newsletter

**Ufficio
Relazioni industriali
e
Previdenza**

n. 1 - 2021

Verona, 19 gennaio 2021

VERONA

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

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

www.apiverona.it e-mail: info@apiverona.net



SOMMARIO

CIRCOLARI

LEGGE DI BILANCIO 2021 - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO	3
a) INTEGRAZIONE SALARIALE ED ESONERO CONTRIBUTIVO	3
b) INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE	5
c) STABILIZZAZIONE DETRAZIONE LAVORO DIPENDENTE	7
d) CONTRATTO A TERMINE	8
e) LAVORATORI FRAGILI	8
f) MARTENITA'	9
g) PENSIONE E PREVIDENZA	10
AUTO - TABELLE ACI PER ANNO 2021	11
SMART WORKING	11
INDENNITA' PER CONGEDO PARENTALE PER OPERAI TURNISTI	12
TRASFORMAZIONI E SUCCESSIONE DI CONTRATTI DI APPRENDISTATO	12
QUOTA DI RISERVA EX L. 68/1999 E CAMBIO APPALTO	13
BREXIT E CERTIFICAZIONI MODELLO A1	13
DEFINIZIONE DI LAVORATORE NOTTURNO - IL PARERE DELL'INL	14
DETESSARE IL PREMIO DI RISULTATO - IL RISULTATO INCREMENTALE COME CONDIZIONE FONDAMENTALE	15

SCADENZE

COLLOCAMENTO MIRATO - INVIO PROSPETTO INFORMATIVO ENTRO IL 31/01/2021	16
COMUNICAZIONE ANNUALE UTILIZZO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI	16

LEGGE DI BILANCIO 2021 - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

È stata pubblicata sulla G.U. n. 322/2020 – S.O. n. 46 – la L. 178 del 30 dicembre 2020, Legge di Bilancio per il 2021, in vigore dal 1° gennaio 2021 che prevede numerosi interventi in materia di lavoro finalizzati a garantire a lavoratori, famiglie e imprese un sostegno contro gli effetti dell'emergenza da COVID-19 e, contestualmente, funzionali a consentire la ripartenza del Paese.

Come già segnalato con la nostra circolare n. Circ. n. 3/RI/2 - 21 ([clicca qui](#)) riportiamo di seguito un breve sunto indicando gli articoli della Legge di interesse in attesa delle circolari applicative e dei necessari approfondimenti.

a) INTEGRAZIONE SALARIALE ED ESONERO CONTRIBUTIVO

Integrazioni salariali COVID-19 - Articolo 1, commi 299-302

Si prevede la proroga degli ammortizzatori sociali COVID-19 per ulteriori 12 settimane dal 1° gennaio 2021.

In particolare, i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020, per una durata massima di 12 settimane.

Le 12 settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra:

- il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cigo;
- il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di Cigd.

Con riferimento a tali periodi, le predette 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane.

Le domande di accesso devono essere inoltrate 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 di febbraio 2021.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini indicati sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della Legge, se posteriore. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Gli ammortizzatori sociali COVID-19 sopra citati sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e, in ogni caso, in forza al 1° gennaio 2021.

Di seguito il riepilogo della nuova normativa:

Strumento di integrazione salariale	Caratteristiche	Durata	Causale
CIGO	-	1° gennaio – 31 marzo 2021 massimo 12 settimane	COVID-19
CASSA in DEROGA	Fino a 5 dipendenti	1° gennaio - 30 giugno 2021 massimo 12 settimane	
FIS	Oltre 6 dipendenti		
FSBA	Aziende artigiane		

REQUISITO SOGGETTIVO:	lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in forza al 30 dicembre 2020 (data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021).
-----------------------	---

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione - Articolo 1, commi 306-308

Al fine di ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19, in via eccezionale, ai datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo) che non richiedano le 12 settimane dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico ex articolo 3, D.L. 104/2020, per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero non si applica ai premi e contributi dovuti all'Inail.

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio 2021. Tale facoltà può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.

Per la piena operatività dell'agevolazione è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE (in attesa di ulteriori chiarimenti dall'INPS)

Esonero contributivo per l'occupazione giovanile - Articolo 1, commi 10-15

Per il periodo dal 01 gennaio 2021 al 31 dicembre 2022, rimodula potenziandolo e ampliandone il raggio d'azione, l'incentivo per l'assunzione di giovani previsto dalla Legge 205/2017 (comma 100 e ss dell'art. 1), aumentando l'importo dell'esonero contributivo fino a max. Euro 6.000 annui e, per alcune regioni, ampliandone la durata da 36 mesi fino a 48 mesi.

Datori e dipendenti interessati.

La nuova disposizione si applica a favore dei datori di lavoro che, a partire dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2022:

- assumono a tempo indeterminato;
- trasformano a tempo indeterminato un precedente contratto a termine;

Requisiti soggettivi del lavoratore.

L'assunzione o la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato deve riguardare lavoratori che:

- alla data della prima assunzione non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età (fino 35 anni e 364 giorni).
- Il lavoratore assunto, inoltre non deve mai essere stato occupato a tempo indeterminato con lo stesso o con un altro datore di lavoro.

Ammontare e durata.

L'incentivo è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi a carico azienda per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite annuo di 6000,00 € (500,00 € mensile) per ciascun lavoratore assunto.

Per le aziende ubicate nelle regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna il suddetto esonero spetta per un periodo massimo di 48 mesi.

Condizioni di accesso e di mantenimento del datore di lavoro.

Il datore di lavoro per poter usufruire dell'esonero contributivo non deve avere proceduto:

- nei sei mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella unità produttiva dove verrà assunto il dipendente.

Pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito, il datore di lavoro:

- non potrà nei 9 mesi successivi alla predetta assunzione effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con diritto all'agevolazione o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero contributivo di che trattasi.

Principi dell'incentivo

L'esonero è comunque soggetto al rispetto dei principi generali per la fruizione delle agevolazioni contributive (art. 31 D.Lgs 150/2015).

Autorizzazione UE.

L'efficacia delle disposizioni è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea. Alla copertura degli oneri derivanti dalla misura concorrono, per 200,9 milioni di euro per l'anno 2021 e 139,1 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse del Programma Next Generation EU.

Esonero contributivo assunzione donne- Articolo 1, commi 16-19

Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11, L. 92/2012, ([clicca qui](#)) è riconosciuto nella misura del 100% (in precedenza era pari al 50%) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Si specifica che tali assunzioni oltre ai principi generali di cui all' art. 31 D.Lgs 150/2015 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Infine, il beneficio previsto dai commi 16-19 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi 16 e 17 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, T.fue, all'autorizzazione della Commissione europea.

Rientro dei cervelli - Articolo 1, comma 50

Il comma 50 consente di usufruire dell'allungamento temporale del regime fiscale agevolato dei c.d. lavoratori impatriati anche ai soggetti che hanno trasferito la residenza in Italia prima dell'anno 2020 e che, alla data del 31 dicembre 2019, risultano beneficiari del regime di favore ordinario previsto per i c.d. lavoratori impatriati.

Sono stati aggiunti i nuovi commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'articolo 5, D.L. 34/2019, in base al quale soggetti, diversi da quelli indicati nel comma 2 (soggetti che a decorrere dal 30 aprile 2019 hanno trasferito la residenza in Italia) che siano stati iscritti all'anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'Unione Europea, che hanno già trasferito la residenza prima dell'anno 2020 e che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 1, lettera c), del presente articolo, previo versamento di:

- a) un importo pari al 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenne, anche in affidamento preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà;
- b) un importo pari al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno 3 figli minorenni, anche in affidamento preadottivo, e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

Le modalità di esercizio dell'opzione di cui al comma 2-bis sono definite con provvedimento dell'Agenzia delle entrate, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione. Sono esclusi da tali disposizioni gli sportivi professionisti (L. 91/1981).

Sgravio contributivo per promuovere l'occupazione giovanile - Articolo 15-bis, comma 12

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2021, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2021, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, L. 296/2006, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

STABILIZZAZIONE DETRAZIONE LAVORO DIPENDENTE - Articolo 1, comma 8

A seguito della modifica apportata con il D.L. 182/2020, ora la disposizione prevede che, in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore **detrazione** spettante, per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2021, nei seguenti importi:

se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 35.000 euro:	960 euro, aumentata del prodotto tra 240 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro.
se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro, ma non a 40.000 euro:	960 euro moltiplicato per il rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.

Rimane fermo il **credito IRPEF** riconosciuto in busta paga per un importo annuo pari a 1.200 euro, che non concorre alla formazione del reddito, per i redditi fino a 28,000 euro annui.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO -Articolo 1, commi 309-311

Viene prorogato al 31 marzo 2021 il divieto di licenziamento, sia collettivo (articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991), fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore, sia individuale per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966). È, altresì, confermata la sospensione delle procedure ex articolo 7, L. 604/1966.

Le deroghe previste, di fatto, coincidono con quanto previsto in precedenza dal D.L. 104/2020:

- il divieto non opera nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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, cod. civ., 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; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1, D.L. 22/2015 (NASpI).

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

CONTRATTO A TERMINE – Rinnovi e proroghe - - Articolo 1, comma 279

Fino al 31 marzo 2021 i contratti a termine (anche in somministrazione) possono essere prorogati o rinnovati per un periodo massimo di 12 mesi (e nel limite complessivo di 24 mesi) e per una sola volta anche in assenza delle condizioni previste dall'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015:

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

LAVORATORI FRAGILI

Misure per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori - Articolo 1, commi 481-483

Le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, D.L. 18/2020, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

Tali disposizioni prevedono quanto segue:

- *“2. Fino al 28 febbraio 2021 (prima 15 ottobre 2020) per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma”;*
- *“2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 28 febbraio 2021 (prima 31 dicembre 2020), i lavoratori fragili di cui al comma 2 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”.*

In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'Inps, connessi con le tutele di cui sopra, sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 282,1 milioni di euro per l'anno 2021. L'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa e, qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica, il limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande.

MARTENITA'

Congedo di paternità anche per morte perinatale - Articolo 1, comma 25

Il congedo di paternità obbligatorio è previsto anche in caso di morte perinatale.

Congedo di paternità - Articolo 1, commi 363-364

Per il 2021 il congedo di paternità obbligatorio viene esteso a 10 giorni (nel 2020 erano 7), fruibili anche in via non continuativa.

Inoltre, si dispone che anche per il 2021 il padre possa astenersi per un ulteriore giorno (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima). Si ricorda che il comma 25 estende anche ai casi di morte perinatale la fruizione del congedo di paternità.

Assegno natalità – bonus bebè - Articolo 1, comma 362

L'assegno di cui all'articolo 1, comma 125, L. 190/2014, secondo la disciplina prevista dall'articolo 1, comma 340, L. 160/2019, è riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

Rientro al lavoro delle lavoratrici madri - Articolo 1, commi 23-24

Al fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, il Fondo di cui all'articolo 19, comma 1, D.L. 223/2006, convertito, con modificazioni, dalla L. 248/2006 (Fondo politiche per la famiglia), per l'anno 2021 è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto. Le modalità di attribuzione delle risorse saranno definite con Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

PENSIONI E PREVIDENZA

Pensioni: opzione donna, APE sociale e isopensione - Articolo 1, commi 336, 339, 340 e 345

Il comma 336 reca disposizioni concernenti l'istituto sperimentale per il pensionamento anticipato delle donne (c.d. **Opzione donna**), estendendone la possibilità di fruizione alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2020, in luogo del 31 dicembre 2019 attualmente previsto. La norma, modificando l'articolo 16, comma 1, del D.L. 4/2019, prevede che il diritto al trattamento pensionistico anticipato delle donne secondo le regole di calcolo del sistema contributivo venga riconosciuto, nei confronti delle lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2020 - in luogo del 31 dicembre 2019 e indipendentemente dal momento della decorrenza della pensione che dovrà comunque avvenire successivamente a tale data - un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome).

I commi 339 e 340 prorogano a tutto il 2021 la sperimentazione della c.d. **APE sociale**, consistente in un'indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni. La norma prevede, inoltre, che le disposizioni che semplificano la procedura per l'accesso all'APE sociale (di cui al secondo e terzo periodo dell'articolo 1, comma 165, L. 205/2017), si applichino anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2021.

Il comma 345 estende sino al 2023 la possibilità, attualmente prevista in via sperimentale fino al 2020, per i lavoratori interessati da eccedenze di personale di accedere al pensionamento anticipato (**c.d. isopensione**) qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, utilizzabile con specifici accordi collettivi di secondo livello.

Esodati: 9ª salvaguardia - Articolo 1, commi 346-348

Le disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della data di entrata in vigore dell'articolo 24, D.L. 201/2011 (Riforma Fornero), continuano ad applicarsi, nel limite complessivo di 2.400 unità, ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento successivamente al 31 dicembre 2011, appartenenti a categorie individuate dallo stesso comma 346.

Ai fini della presentazione delle istanze da parte dei lavoratori, da effettuare entro il termine di decadenza di 60 giorni dal 1° gennaio 2021, si applicano per ciascuna categoria di lavoratori salvaguardati le specifiche procedure previste nei precedenti provvedimenti in materia, da ultimo stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 febbraio 2014, pubblicato nella G.U. n. 89/2014. L'Inps provvede al monitoraggio delle domande e, qualora risulti il raggiungimento, anche in via prospettica, dei limiti numerici e di spesa determinati, non prende in esame ulteriori domande.

I benefici non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2021.

Accrediti pensionistici lavoratori part-time - Articolo 1, comma 350

Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, D.L. 463/1983. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima del 1° gennaio 2021, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2021.

AUTO - TABELLE ACI PER ANNO 2021

Si informa che, a partire dal 1° gennaio 2021, sono applicabili le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e ciclomotori, elaborate dall'Acì, e da utilizzare per il calcolo dei *fringe benefit* applicati in azienda.

Il comunicato dell'Agenzia delle entrate contenente le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e motocicli elaborate dall'Acì e valide per il 2021 è stato pubblicato nella G.U. n. 317 del 22 dicembre 2020, S.O. n. 42.

Le tabelle vengono utilizzate:

- per individuare il *fringe benefit* al lavoratore nell'ipotesi di uso promiscuo dell'auto aziendale;
- per individuare la quota non imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

Ricordiamo che per le concessioni in uso effettuate a partire dal 1° luglio 2020 il calcolo del *benefit* ha subito una radicale modifica, andando a graduare detta valorizzazione in funzione delle emissioni di anidride carbonica per chilometro (g/km di CO₂).

Le tabelle sono scaricabili dai seguenti *link*:

- [fringe benefit anno 2021 – autoveicoli a benzina in produzione](#)
- [fringe benefit anno 2021 – autoveicoli a gasolio in produzione](#)
- [autoveicoli a benzina-gpl e benzina-metano in produzione](#)

SMART WORKING

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 323 del 31 dicembre 2020 il decreto Milleproroghe 2021 (D.L. n. 183 del 31 dicembre 2020).

Per quanto riguarda specificatamente i rapporto di lavoro si segnalano le norme in materia di lavoro agile (smart working) ex articolo 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. 34/2020).

Nel dettaglio la proroga, alla data di cessazione dello stato di emergenza e in ogni caso non oltre il 31 marzo 2021, concerne la possibilità per i datori di lavoro privati di applicare la modalità di lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente.

E' confermato l'obbligo per i datori di lavoro privati di comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa^o disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

INDENNITA' PER CONGEDO PARENTALE PER OPERAI TURNISTI

L'INL, con la nota n. 1116/2020, ha fornito chiarimenti in tema di indennità giornaliera per congedo parentale ex articolo 32, D.Lgs. 151/2001, per lavoratori operai turnisti tenuti a rendere la prestazione di domenica.

Ai sensi della citata disposizione, ciascun genitore, indipendentemente dalla situazione lavorativa in cui si trova l'altro genitore e in relazione a ciascun figlio, ha diritto, nei suoi primi 12 anni di vita, di astenersi dal lavoro per il periodo, continuativo o frazionato, previsto dall'articolo 32, commi 1 e 2, fruendo dell'indennità di cui al successivo articolo 34.

L'Inps, con circolare n. 41/2006, ha precisato che, per quanto riguarda il congedo parentale (già astensione facoltativa), il diritto a fruire del beneficio di cui all'articolo 32 non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali, ma solo nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Vanno, pertanto, indennizzate nella misura del 30% della retribuzione che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse, e conteggiate come congedo parentale, soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali.

Pertanto, conclude l'INL, l'indennizzo è dovuto tutte le volte in cui, sulla base della turnazione, è programmata la prestazione lavorativa, anche quando la stessa sia prevista nella giornata domenicale.

TRASFORMAZIONI E SUCCESSIONE DI CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Con la nota n. 1026/2020, l'INL, acquisito il parere del Ministero del lavoro e fermo restando il rinvio alla normativa regionale di disciplina dei contratti di apprendistato, ha fornito il proprio parere sulla possibilità di procedere alla trasformazione del contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, ovvero di consentire la successione di 2 contratti della stessa tipologia di apprendistato duale finalizzati al conseguimento di titoli di studio successivi.

Trasformazione

L'articolo 43, comma 9, D.Lgs. 81/2015, consente espressamente la trasformazione del contratto di apprendistato di I livello (per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica) in apprendistato professionalizzante.

L'INL non ritiene, invece, possibile la "trasformazione" di un contratto di apprendistato di I livello in apprendistato di alta formazione e ricerca, in quanto il D.Lgs. 81/2015 prevede espressamente tale possibilità esclusivamente per l'apprendistato professionalizzante, delegando peraltro la contrattazione collettiva all'individuazione della "durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato".

Successione

Al contrario, l'INL non ravvisa, in assenza di esplicite previsioni normative o contrattuali, ragioni ostative alla "successione" di un nuovo contratto di apprendistato, sempreché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine, circostanza certamente ravvisabile laddove il nuovo contratto di apprendistato sia finalizzato ad acquisire un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato di I livello.

QUOTA DI RISERVA EX L. 68/1999 E CAMBIO APPALTO

L'INL, con la nota n. 1046/2020, ha espresso il proprio parere in relazione alla corretta modalità di individuazione della base di computo per il calcolo della quota di riserva (articolo 3, L. 68/1999), in tema di assunzioni obbligatorie, per il caso di imprese che subentrano in un contratto di appalto.

È noto che la norma sopra indicata prescrive che i datori di lavoro sono tenuti ad assumere lavoratori appartenenti a determinate categorie protette nella seguente misura:

- il 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un solo lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Viene richiamata, anzitutto, un'interpretazione ministeriale risalente al 2001, con la quale venne indicato che, in simili casi, la copertura della quota di riserva debba avvenire secondo un calcolo che tenga conto della "base dell'organico già in servizio presso l'impresa medesima al momento dell'acquisizione dell'appalto, ferma restando, com'è evidente, la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata, a norma di legge". Ciò in quanto trattasi di situazione aziendale provvisoria collegata alla durata del contratto di appalto.

Per tale motivo, quindi, il personale che passa dall'azienda uscente alla subentrante non dovrà essere computato nella quota di riserva.

Tale tesi ha trovato successivo avallo in altro provvedimento di prassi (interpello n. 23/2012) e sul piano giurisprudenziale (Consiglio di Stato, n. 2252/2017).

L'INL, concludendo, sintetizza spiegando come, in caso di cambio appalto, il personale trasferito – in conformità a un obbligo di Legge, di contratto collettivo o di specifica clausola contenuta del bando – debba essere escluso dalla base di computo della quota di riserva ex L. 68/1999. Tale esclusione sarà temporalmente limitata alla durata del contratto di appalto.

BREXIT E CERTIFICAZIONI MODELLO A1

A seguito del recesso (c.d. Brexit) del Regno Unito dall'Unione Europea e dell'entrata in vigore del relativo accordo di recesso, con circolare n. 16/2020 l'Inps ha fornito le istruzioni operative applicabili durante il periodo di transizione - dal 1° febbraio 2020 al 31 dicembre 2020 - in materia di prestazioni pensionistiche, prestazioni a sostegno del reddito, legislazione applicabile, recuperi di contributi e prestazioni indebite.

Relativamente alla legislazione applicabile, con il messaggio n. 4805/2020, ora l'Inps fornisce chiarimenti sul rilascio delle certificazioni A1 per periodi di lavoro il cui termine sia successivo alla fine del periodo di transizione (31 dicembre 2020).

I cittadini UE che esercitano un'attività subordinata o autonoma nel Regno Unito alla fine del periodo di transizione (31 dicembre 2020) e che sono soggetti alla legislazione di uno Stato membro, mantengono detta situazione fintantoché continuano a trovarsi senza soluzione di continuità nella fattispecie sopra descritta. Qualora siano pervenute o pervengano entro il 31 dicembre 2020 richieste di rilascio del modello A1 per periodi di lavoro con data iniziale antecedente la fine del periodo di transizione e con data finale successiva al 31 dicembre 2020, le stesse dovranno essere accolte e i relativi documenti portatili A1 saranno validi fino alla fine del periodo certificato.

Anche per i cittadini dei Paesi terzi a cui si applicano le disposizioni dei Regolamenti (CEE) 1408/1971 e 574/1972, potranno essere rilasciate, in presenza delle condizioni sopra descritte, certificazioni E101 con data finale successiva al 31 dicembre 2020, fermo restando, nel caso di distacchi, il limite massimo di 12 mesi per la durata del periodo certificato.

Per quanto riguarda, invece, le richieste già inoltrate all'Inps per periodi successivi al 31 dicembre 2020 e non accolte, le Strutture territoriali dell'Istituto procederanno, previa comunicazione al richiedente, alla rettifica d'ufficio, mediante l'emissione di nuovo modello A1/E101 per la certificazione dell'intero periodo richiesto, purché non vi sia stata soluzione di continuità nella legislazione applicabile già certificata dal modello A1/E101.

DEFINIZIONE DI LAVORATORE NOTTURNO - IL PARERE DELL'INL

L'INL, a seguito delle numerose richieste, è intervenuto con nota n. 1050/2020 per fornire chiarimenti in ordine alla definizione del lavoratore notturno, anche in riferimento all'ambito di intervento riconosciuto in materia alla contrattazione collettiva. Al riguardo vengono richiamate alcune definizioni contenute nell'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 66/2003, a cominciare da quella di "periodo notturno", ossia il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino.

Ai fini dell'individuazione delle 7 ore consecutive di lavoro si dovrà fare riferimento all'orario di lavoro osservato secondo le indicazioni del contratto collettivo e del contratto individuale: il periodo che rileva, infatti, potrà iniziare a decorrere dalle ore 22 (con conclusione alle ore 5) oppure dalle ore 23 (con conclusione alle ore 6) o, infine, dalla mezzanotte (con conclusione alle ore 7).

La norma definisce il "lavoratore notturno" come:

1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
2. qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro, secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Quindi si può concludere che:

- a) è considerato lavoratore notturno colui che è tenuto contrattualmente e, quindi, stabilmente a svolgere 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno (cioè in un arco temporale, come sopra declinato, comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino);
- b) in presenza di regolamentazione della contrattazione collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga, nel periodo notturno, la parte di orario di lavoro individuato dalle disposizioni del contratto collettivo. In tal caso al contratto collettivo è, quindi, demandata l'individuazione sia del numero delle ore giornaliere di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno (che potrebbe, pertanto, essere inferiore o superiore alle 3 ore stabilite ex lege), sia il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di "lavoratore notturno";
- c) in assenza di disciplina collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno.

Nel caso di cui alla lettera b), laddove la contrattazione si limiti a riproporre il testo della norma di cui al punto 2, senza specificare il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come "lavoratore notturno", troverà evidentemente applicazione la disciplina normativa (3 ore nel periodo notturno per 80 giorni l'anno). Così come, laddove la contrattazione si limiti a individuare uno solo dei parametri – giornaliero e annuale – utili alla definizione di "lavoratore notturno", il secondo dovrà essere necessariamente individuato in quello previsto dal Legislatore (3 ore giornaliere o 80 giorni l'anno). Si ricorda, infine, che solo ai lavoratori notturni individuati nei termini sopra chiariti trova applicazione il limite massimo giornaliero di 8 ore di lavoro e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro.

DETISSARE IL PREMIO DI RISULTATO - IL RISULTATO INCREMENTALE COME CONDIZIONE FONDAMENTALE

L'Agenzia delle entrate, con risposta n. 550 del 17 novembre 2020, ha affrontato nuovamente il tema della detassazione del premio di risultato oggetto di contratti collettivi sottoscritti nell'anno di competenza del premio.

La L. 208/2015 e il successivo D.M. 25 marzo 2016 hanno previsto un regime fiscale agevolativo, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili.

In sostanza, al termine del periodo di maturazione previsto dagli accordi collettivi (c.d. periodo congruo), deve essere verificato un incremento di uno degli obiettivi indicati.

Ribadendo precedenti indicazioni, l'Agenzia precisa che, qualora nel contratto aziendale/territoriale venga attestato il raggiungimento dell'obiettivo incrementale e questo sia considerato effettivamente incerto alla data di sottoscrizione, l'azienda, sotto la propria responsabilità, può applicare l'imposta sostitutiva del 10%.

Nella fattispecie oggetto del quesito, l'azienda, sottoscrivendo l'accordo aziendale al termine dell'anno di competenza del premio, non ha ritenuto possibile applicare l'imposta sostitutiva, non avendo alcun dubbio in merito al raggiungimento dell'obiettivo incrementale relativo al secondo semestre dell'anno già in sede di stipula del contratto.

Per quanto riguarda la sospensione degli obblighi di assunzione dei disabili e delle categorie protette il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con propria circolare n. 19 del 21/12/2020 ([link](#)) ha chiarito che detta sospensione vale anche in caso di ricorso alla Cig con causale Covid-19.

Il ministero del Lavoro, dopo aver acquisito il parere positivo dell'ufficio legislativo, specifica che la sospensione degli obblighi occupazionali della legge n. 68/1999, disciplinati dal comma 5 dell'art. 3 della medesima legge, nonché dall'articolo 4 del Dpr n. 333/2000, si applica anche ai datori di lavoro che ricorrano alla Cigo, all'assegno ordinario o alla cassa in deroga per Covid-19 in base agli articoli da 18 a 22 del Dl n. 18/2020.

La necessità di questa precisazione nasce dal fatto che la sospensione è, per previsione normativa, applicabile alle ipotesi di crisi, riorganizzazione aziendale e contratto di solidarietà, per le quali è possibile fare ricorso alla Cigs secondo il Dlgs n. 148/2015, nonché in occasione di procedure di riduzione collettiva del personale in base agli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 o di dichiarazioni di fallimento.

Successivamente, con una serie di provvedimenti amministrativi, l'ambito di applicazione è stato esteso alla Cig in deroga, al ricorso ai fondi di solidarietà, nonché a quello dell'esodo incentivato per isopensione (articolo 4 della legge 92/2012 – circolare del Lavoro 22/2014).

Per consentire l'applicazione della sospensione anche alle ipotesi di ricorso alla Cigo (e quindi anche all'assegno ordinario) per Covid-19, il Ministero ha valutato come la situazione epidemiologica che ancora stiamo vivendo abbia comportato una situazione di crisi che ha reso più difficile l'adempimento dell'obbligo di assunzione dei disabili.

In ragione di tale valutazione, le aziende interessate potranno beneficiare della sospensione degli obblighi, previa comunicazione agli uffici competenti del collocamento obbligatorio effettuata in base all'articolo 4, comma 1, del Dpr n. 333/2000.

Tale sospensione, però, a differenza di quella dei licenziamenti collettivi, vale solo negli ambiti provinciali sui quali insistono le unità produttive interessate dai provvedimenti di Cigo/Ao/Cigd, e il numero delle assunzioni obbligatorie sospese deve essere proporzionato alle sospensioni o riduzioni di orario applicate che hanno giustificato l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale.

Infine, la sospensione si applica per un periodo pari a quello di durata della fruizione della Cig, al termine del quale l'obbligo si considera ripristinato.

COLLOCAMENTO MIRATO - INVIO PROSPETTO INFORMATIVO ENTRO IL 31/01/2021

Entro il 31 gennaio 2021 i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti computabili nella fase di computo ai fini dell'applicazione della normativa sul collocamento dei disabili - Legge 68/99 - sono tenuti a trasmettere in via telematica il prospetto informativo riguardante la situazione del personale occupato al 31.12.2020.

La comunicazione dovrà essere inoltrata esclusivamente per via telematica ed è obbligatoria solo qualora rispetto all'ultimo prospetto inviato, siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota da destinare ai soggetti disabili.

Per ulteriori dettagli rimandiamo alla nostra circolare : Circ. n. 13/RI/4 – 21 ([clicca qui](#))

COMUNICAZIONE ANNUALE UTILIZZO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Ricordiamo che entro il 31/01/2021 le aziende dovranno effettuare ai sensi dell'art. 36, comma 3, D.Lgs. 81/2015, la comunicazione annuale dei contratti di somministrazione stipulati nell'anno 2020 (01.01 – 31.12) alle organizzazioni territoriali o alle RSU se presenti in azienda.

Per ulteriori dettagli rimandiamo alla nostra circolare: Circ. n. 12/RI/3 - 21 ([clicca qui](#))
